

CLEVERSON FERNANDO SALACHE

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E  
RESULTADOS: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO BENEFÍCIO DO  
TRABALHADOR *VERSUS* O BENEFÍCIO DO CAPITAL ATRAVÉS DE  
UM ESTUDO DE CASO

**CURITIBA**  
**2009**

CLEVERSON FERNANDO SALACHE

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E  
RESULTADOS: UMA ANÁLISE COMPARATIVA DO BENEFÍCIO DO  
TRABALHADOR *VERSUS* O BENEFÍCIO DO CAPITAL ATRAVÉS DE  
UM ESTUDO DE CASO

Dissertação apresentada ao curso de Pós-Graduação Em Economia, Área de concentração em Desenvolvimento Econômico, Departamento de Economia, Setor de Ciências Sónias Aplicadas, Universidade Federal do Paraná, como parte das exigências para obtenção do título de Mestre em Economia.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Paulo Cipolla

**CURITIBA**  
**2009**

## TERMO DE APROVAÇÃO

CLEVERSON FERNANDO SALACHE

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NOS LUCROS E RESULTADOS: UMA  
ANÁLISE COMPARATIVA DO BENEFÍCIO DO TRABALHADOR *VERSUS* O  
BENEFÍCIO DO CAPITAL ATRAVÉS DE UM ESTUDO DE CASO

Dissertação aprovada como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre  
No curso de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico,  
Departamento  
de Economia, Setor de Ciências Sociais Aplicadas da Universidade Federal  
do Paraná, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Dr. Francisco Paulo Cipolla  
Departamento de Economia UFPR

Membro Prof. Dr. Lafaiete Santos Neves  
Centro Universitário do Paraná - UNIFAE

Membro Profa. Dra. Iara Vigo de Lima  
Departamento de Economia UFPR

Curitiba, 03 de abril de 2009

***Dedico este trabalho à meu Pai Olivio Salache e a minha Mãe Iraides de Lima Salache, que a todo o momento me incentivaram a continuar a caminhada, mesmo nos momentos mais difíceis, me orientando e fornecendo valores éticos e morais, o qual sou grato eternamente.***

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus por nos oportunizar a vida, benção e proteção.

A meus irmãos Anderson Olivio Salache e Loide Andrea Salache, pelo apoio recebido e por toda a sabedoria transmitida no decorrer de nossa convivência familiar.

Aos meus colegas de mestrado, Ademir, Anderson, Antonio Carlos, Arildo, Edenilson, Fabricio, Marcelo, Marcio e Rogê, pela amizade, companhia, companheirismo, incentivo e por todo o apoio recebido durante as inúmeras e cansativas viagens para a realização dos créditos e divertidos churrascos, e também, por todo o apoio recebido para a realização do trabalho final. Era puro êxtase.

Aos todos os Professores do Mestrado, em especial ao Professor Maurício Aguiar Serra e Mauricio Vaz Lobo Bittercourt, antigo e atual coordenadores do programa, que com sua simplicidade e sabedoria transmitiram seus brilhantes conhecimentos para nos fornecer todo o arcabouço necessário para a realização deste trabalho.

A Professora Janete Leige Lopes da Fecilcam, por nos receber sempre de braços abertos estampando um sorriso alegre e hospitaleiro, nos proporcionando todo o apoio e incentivo necessário para chegarmos ao final da empreitada.

A funcionária Ivone Polo do programa de mestrado da UFPR, por todo o suporte burócratico e por toda a paciência e compreensão nos nossos momentos não lúcidos.

Ao Professor Luis Fernando de Lima, por oportunizar, sem distinção, todo o acesso as inscrições iniciais do programa de mestrado.

Ao Professor Vitor Hugo Zanette pelo apoio incondicional para minha continuidade no programa.

Ao Professor Gilberto Franco de Souza, pelo apoio, colaboração e compreensão nos inúmeros momentos de ausência em virtude dos infindáveis compromissos com os estudos.

Aos meus colegas de setor, que acabaram assoberbados de trabalho em virtude de meus momentos de ausência.

A UFPR e a Fecilcam pela acolhida.

E em especial ao Professor Francisco Paulo Cipolla, mentor intelectual deste trabalho, pela amizade, apoio, incentivo, confiança, e também pelo seu jeito singelo e sabedoria imensurável, cativando a todos que tem a imensa sorte de cruzar seu caminho.

“Aprende onde se acha a prudência, a força e a inteligência, a fim de que saibas, ao mesmo tempo, onde se encontra a vida longa e a felicidade, o fulgor dos olhos e a paz”.

Baruc

3:14

## RESUMO

A participação nos lucros e resultados das empresas, na atualidade, tem se apresentado como uma ferramenta cheia de possibilidades, que, a cada dia vem ganhando maior força no capitalismo globalizado que estamos inseridos. Desta forma, os programas de participação nos lucros e resultados, apresentam diversas possibilidades, prós e contra, tanto para o capitalista, quanto para a força de trabalho. Esses programas, podem promover um ganho de competitividade, principalmente para o capitalista, em relação a uma análise comparativa do benefício para o trabalhador, isso através da extração de mais-valia extraordinária, ou da diminuição de custos, sejam esses de tributos ou encargos salariais, questão essa central deste estudo. Cabe salientar essa perspectiva utiliza um ponto básico, ou seja, a participação nos lucros e resultados aplicada como ferramenta competitiva. Dentro desta perspectiva, a Participação nos Lucros e Resultados, tem sido amplamente utilizada pelo capital como estratégia para melhorar os níveis de produção sem que haja a necessidade de ampliação da força de trabalho, fazendo com que o trabalhador intensifique sua produtividade aumentando uma parcela proporcionalmente maior de lucro para o capital do que a própria parcela de ganho que o trabalhador se apodera. Por fim, considerando todo o trabalho desenvolvido, realizando uma análise comparativa do benefício do capital *versus* o benefício do trabalhador, através de análises documentais e entrevistas com os trabalhadores de uma empresa, verificamos que e os Programas de Participação nos Lucros e Resultados podem ser um instrumento de controle da força de trabalho em benefício do capital, comprovando sua utilidade como estratégia de competitividade, pelo capital, apresentando vantagens proporcionalmente mais significativas para o capitalista, sendo esses fatores comprovados através do próprio depoimento dos trabalhadores, e através de todo o arcabouço teórico reunido neste trabalho.

Palavras-chave: Participação nos Lucros e Resultados, Capital, Trabalho, Mais-Valia





## **ABSTRACT**

Participation in profits and performance of businesses, in actuality, has been presented as a tool full of possibilities, which is gaining ever greater force in global capitalism which we operate. Thus, programs for participation in profits and results, have several possibilities, pros and cons for both the capitalist and for the workforce. These programs can promote a gain in competitiveness, especially for the capitalist, for a comparative analysis of the benefit to the worker, that through the extraction of value, extraordinary, or the reduction of costs, these are taxes or charges to pay, the central question of this study. It noted that viewpoint using a basic point, ie, participation in profits and results used as competitive tool. Within this perspective, participation in profits and results, has been widely used by capital as a strategy to improve levels of production without the need for the expansion of the workforce, making the worker intensify their productivity increasing a proportionally larger share profit for the capital of which the portion of gain that the employee is apod. Finally, considering all the work, performing a comparative analysis of the benefit of capital versus the benefit of the employee, through documentary analysis and interviews with employees of a company, we see that the programs and participation in profits and results may be a instrument of control of the workforce for the benefit of the capital, proving its usefulness as a strategy for competitiveness, the capital, showing significant benefits proportionately more for the capitalist, and these factors proved by the testimony of workers, and through all the theoretical gathered in this work.

Keywords: Participation in Profits and Earnings, Capital, Labor, added value

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO.....</b>	<b>13</b>
<b>2. REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>15</b>
2.1 O VALOR DA FORÇA DE TRABALHO E SUAS FORMAS.....	15
2.1.1 A Forma Clássica de Pagamento Variável da Força de Trabalho.....	18
2.1.2 O Salário por Peça.....	19
2.1.3 O Pagamento por Peça Produzida.....	20
2.2 OS MODELOS DE CAPITAL .....	21
2.2.1 Capital Constante .....	23
2.2.2 Capital Variável.....	24
2.3 MAIS- VALIA.....	27
2.3.1 Trabalho pago e Trabalho não pago.....	32
2.3.2 Taxa de Mais-Valia.....	34
2.3.3 Mais-Valia Extraordinária.....	41
2.4 REMUNERAÇÃO FLEXÍVEL, ECONOMIA DE CAPITAL VARIÁVEL E INTENSIDADE DO TRABALHO.....	46
2.4.1 Remuneração Flexível.....	46
2.4.2 Economia de Capital Variável.....	54
2.5 A LEI FUNDAMENTAL DO COMPORTAMENTO CAPITALISTA.....	61
2.5.2 Limites Internos.....	64
2.5.2 Limites externos.....	65
<b>3. A PARTICIPAÇÃO DOS LUCROS E RESULTADOS.....</b>	<b>66</b>
3.1 A PLR E SUA UTILIDADE PARA O CAPITALISTA.....	77
3.1.1 A PLR Aplicada como Ferramenta Competitiva.....	79
3.2 A PLR DENTRO DAS EMPRESAS NO MUNICÍPIO DE GUARAPUAVA-PR.....	83
3.2.1 A Empresa Objeto de Estudo.....	85
<b>4. A RELAÇÃO BENEFÍCIO DO CAPITAL VERSUS BENEFÍCIO DO TRABALHADOR .....</b>	<b>87</b>
4.1 ESTIMAÇÃO DAS VARIÁVEIS.....	88
4.1.1 Benefícios para o Capital.....	91
4.1.2 Benefícios para o Trabalhador .....	95
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>100</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>103</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>108</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A Participação dos Lucros e Resultados (PLR) é uma ferramenta capaz de associar a iniciativa do empregado, buscando fomentar a seus rendimentos, uma parcela maior de ganhos e com a vantagem de ter o seu pagamento desvinculado do salário, sendo utilizada em geral pelas empresas como uma estratégia que busca maior participação, competitividade e intensificação da força de trabalho, criando assim, um ambiente de comprometimento.

Cada vez mais, a PLR tem se demonstrado como um suporte à melhoria dos padrões de produtividade, qualidade e diminuição de custos dentro da empresas, utilizando como condição *sine qua nom* a manipulação da força de trabalho para o alcance dos objetivos, se perfazendo como um diferencial competitivo para o capital.

CIPOLLA (2007, p.03), concorda com este pensamento salientando que:

*“as formas modernas de remuneração variável, eufemismo para remuneração condicionada ao desempenho, tem se desenvolvido rapidamente no mundo dos negócios, porque são formas que se adaptam ao regime de produção com o mínimo possível de capital, regime este imposto por condições cada vez mais intensas da concorrência, tanto no plano da concorrência entre capitais, quanto no plano da concorrência entre os trabalhadores”.*

Dentro desta perspectiva, a PLR tem sido amplamente utilizada pelo capital como estratégia para melhorar os níveis de produção sem que haja a necessidade de ampliação da força de trabalho, fazendo com que o trabalhador intensifique sua produtividade aumentando uma parcela proporcionalmente maior de lucro para o capital do que a própria parcela de ganho que o trabalhador se apodera.

Para BECKER (1998, p.11), trata-se da expansão de um novo paradigma, em virtude da necessidade do trabalhador frente a flexibilidade, conforme observamos abaixo:

*“A expansão do novo paradigma de gestão e organização do trabalho vem desencadeando um movimento dentre as empresas brasileiras no sentido de modernizar seus sistemas produtivos e de gestão, caracterizando uma época de transformações no ambiente organizacional. Nesse sentido, as práticas salariais também estão*

*passando por um processo de transformação a medida que procuram adequar a remuneração às novas exigências do trabalhador frente ao paradigma da flexibilidade.”*

Vislumbrando-se nesse ambiente competitivo, de constantes mudanças e quebra de paradigmas, a força de trabalho cada vez mais tem se orientado para uma nova visão sobre esta perspectiva, onde a PLR passa a ser uma possibilidade de aumento de seus ganhos, através da intensificação e maior flexibilização do seu trabalho.

Para o Capital a adoção de programas PLR, tem sua importância fundamentada no aumento dos lucros, sem que isso onere o capitalista com a contratação de novos trabalhadores. De acordo com KRAUTER et al (2004, p.03), “a remuneração variável é uma tendência moderna nas relações capital – trabalho. A participação nos lucros e resultados é a modalidade de remuneração variável mais utilizada no Brasil”.

Sendo uma ferramenta moderna, os programas de PLR são utilizados para o capital garantir uma maior índice de produtividade, através de um esforço excedente da força de trabalho em função da implantação da PLR, perfazendo a estratégia de que cada funcionário produza mais em menos tempo, e que o lucro consolidado continue se mantendo em um patamar constante, abrindo a possibilidade do capital se apoderar de uma fatia maior do mercado, em virtude do aumento do ritmo de trabalho e consequente melhoria da capacidade produtiva.

Por outro lado, os trabalhadores acabam por proporcionar essa possibilidade de aumento de lucro para o capital, através do trabalho “não pago”, visto que, o montante desse lucro o qual a força de trabalho se apodera, não é pago em forma de salário, trazendo um ônus menor para o capital.

MARTINS (2000, p.48), acrescenta ainda sobre o capital a seguinte perspectiva:

*“Sob o ótica empresarial, tais programas são parte integrante da estratégia de busca da participação e comprometimento dos funcionários, servindo até mesmo como apoio para a reestruturação produtiva na busca de produtividade e qualidade. Tais programas podem ser ainda, de maneira oportunista, uma forma de transformar os antigos bônus ou prêmios anuais em PLR, já que sobre estes não há incidência de encargos sociais e as antigas negociações de campanha salarial perderam importância em função da estabilidade econômica”.*

MARTINS (2000), ainda complementa este raciocínio, mencionando outro agente envolvido de fundamental importância, o movimento sindical, salienta que este posicionamento acerca da implantação de programas PLR nas empresas, acentua um atual momento de crise ou impasse vivido por esse movimento, ressaltando a natureza específica das negociações em cada empresa em torno da PLR, impondo novos desafios para as entidades sindicais a cada nova negociação, visando assim, muitas vezes, mais que uma oportunidade de restabelecer seu poder junto aos trabalhadores nas empresas, mais sim, não permitir que esses programas se tornem ferramentas de manipulação.

Na cidade de Guarapuava-PR, existem algumas empresas que utilizam a PLR como mais uma ferramenta estratégica, vislumbrando um aumento de competitividade, aumentando seus níveis de produção através da intensificação da força trabalhadora, em virtude da implantação dos programas de PLR.

O escopo do trabalho será delineado em uma dessas empresas com ramo de atividade industrial, procurando demonstrar em face dessa perspectiva, o jogo de interesses entre o mercado e o capital, verificando assim, se a PLR pode ser um instrumento de controle da força de trabalho em benefício do capital, demonstrando sua utilidade como estratégia empresarial e procurando mensurar as vantagens e eventuais desvantagens para os agentes envolvidos.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 O Valor da Força de Trabalho e suas Formas**

Para delinear um norte sobre o valor da força de trabalho e suas formas, se faz pertinente afinar a compreensão sobre o processo de acumulação de capital, como salienta TUMOLO (2003, p.160):

*“compreensão do atual padrão de acumulação de capital, sobretudo por intermédio da recente reestruturação produtiva e de suas respectivas transformações no mundo do trabalho, tem sido o alvo de inúmeros*

*estudiosos de áreas do conhecimento afins. Muito embora haja uma razoável produção teórica a respeito de tal matéria, é mister reconhecer que ainda estamos muito distantes de alcançar um patamar satisfatório de apreensão deste fenômeno, não só pela sua contemporaneidade, mas principalmente pelo seu alto grau de complexidade, o que exige um contínuo esforço investigativo”.*

A partir desse enfoque, podemos ressaltar que o valor da Força de Trabalho e suas respectivas formas podem ser entendidas como o que o trabalhador necessita para sua subsistência, assim, ele irá vender seu trabalho para adquirir meios que proporcionem sua sobrevivência/subsistência e de sua família.

Para CIPOLLA (2007, p. 05) “o valor da força de trabalho deve ser definido como uma quantia capaz de adquirir no mercado os meios de subsistência necessários à reprodução da família trabalhadora, entendida como a esfera de consumo na qual se preparam os novos elementos daquela classe”.

Segundo MARX (2003), por sua vez o valor da força de trabalho envolve basicamente três elementos, sendo eles, a atividade adequada a um fim, isto é o próprio trabalho desempenhado pela força de trabalho, a matéria que se aplica ao trabalho, o objeto do trabalho e por fim, os meios de trabalho, o instrumental utilizado pela força trabalhadora para a consecução do trabalho, resultando assim na mercadoria.

Quanto a mercadoria, faz-se-a necessidade de entender como é produzida pelo trabalhador. Para isso, MARX (2002, p.42), apresenta uma definição clara, conforme podemos citar:

*“Como os valores de troca (exchangeable values) das mercadorias são apenas funções sociais dessas coisas e não tem absolutamente nada a ver com suas qualidades naturais, temos que perguntar, em primeiro lugar: qual é a substância social comum em todas as mercadorias? É o trabalho. Para produzir uma mercadoria, um certo montante de trabalho tem de ser posto nela ou aplicado nela. E não digo apenas trabalho, mas trabalho social”.*

Seguindo este viés, o trabalhador deverá receber pelo valor do seu trabalho um montante condizente com a intensidade da exploração de seu próprio trabalho social, gerando assim o valor de troca.

Assim, MARX (2002, p. 43), chega a seguinte conclusão:

*“Uma mercadoria tem um valor, porque é uma cristalização do trabalho social. A grandeza de seu valor, do seu valor relativo, depende do maior ou do menor montante dessa substância social contida nela, isto é, da massa relativa de trabalho necessário para sua produção. Os valores relativos das mercadorias são, portanto, determinados pelas quantidades e montantes respectivos de seu trabalho empregado, realizado, fixado nelas”.*

A partir do momento que se concretiza o valor de troca, podemos mencionar que existe uma relação próxima deste, com o valor de uso de um produto ou mercadoria. Segundo MARX (2004, p.44), a mercadoria unicamente fica assistida sob dois aspectos:

*“Se considerarmos agora a forma do capital no interior do processo imediato de produção, comprovamos que, tal como a mercadoria simples, se reveste do duplo aspecto do valor de uso e valor de troca. Nessas duas formas, contudo, intervêm determinações adicionais e mais complexas que diferem da mercadoria simples considerada isoladamente.”*

Ainda acerca do valor de uso, MARX (2004, p.44), acrescenta que:

*“No tocante ao valor de uso, o seu conteúdo particular, a sua determinação anterior, era de imediato, completamente diferente para a determinação conceptual da mercadoria. O artigo que havia de ser mercadoria e, por conseguinte, portador de valor de troca, teria que satisfazer alguma necessidade social, e, conseqüentemente, possuir alguma propriedade útil”.*

Com essas características MARX (2004, p.44), ainda concluí que “ a determinação do valor de uso, converte-se aqui em algo essencial para o desenvolvimento da relação econômica, da categoria econômica”.

Com este enfoque surge a necessidade de pesquisar uma ferramenta que proporcione uma forma de mensurar este valor, ou seja, o valor que a força trabalhadora irá receber do capital em função de seus esforços, podendo ser feito através da transformação do valor da força de trabalho, pela quantidade de mercadorias que este trabalhador irá produzir dentro da sua jornada de trabalho.

Este processo pode ser denominado de Salário por peça, sendo esta, uma forma clássica de pagamento variável da força trabalhadora.



### **2.1.1 A Forma Clássica de Pagamento Variável da Força de Trabalho.**

Cada vez mais as empresas na atualidade buscam incessantemente formas de remuneração variáveis ou flexíveis, visando cada vez mais estimular uma maior produtividade de sua força trabalhadora, através da intensificação da produção.

Conforme podemos observar na atualidade, esse fenômeno pujante da estratégia de remuneração flexível da força de trabalho, aparece cada vez mais como uma ferramenta presente em nossa atualidade, rompendo o ambiente de monotonia e estabilidade, devido dinâmica irreversível e globalizada em que o sistema capitalista está inserido.

Segundo acrescenta CURVELLO (2002, p.02), existe um movimento que rompe antigos paradigmas, como podemos observar abaixo:

*“Como é possível perceber, há um movimento que rompe com antigos paradigmas que apontavam para uma estabilidade do sistema. As influências do ambiente externo, marcado pela competitividade crescente em escala mundial, provocam rupturas e estão impondo o estabelecimento de novas relações no mundo do trabalho baseadas na mobilidade e na flexibilidade. Essas novas relações, em princípio, levando-se em conta o discurso no qual vieram embaladas, poderiam representar ganhos para os trabalhadores, uma vez que acenavam com um novo ambiente de trabalho.”*

Desta forma verificamos que a maneira usualmente utilizada de pagamento variável da força de trabalho, passa a ser um novo norte acerca das novas formas de gestão da força de trabalho, onde novas características exigem cada vez mais o envolvimento dessa força trabalhadora para que o capital siga uma linha constante de crescimento.

BECKER e RUAS (1997, p.142), acrescenta, que:

*“Uma das principais mudanças características, do novo paradigma produtivo se refere a gestão do trabalho. A medida que o perfil do trabalho exigido implica envolvimento do trabalhador, a fim de que tome iniciativas do tipo controle de qualidade, identificação de defeitos, participação de grupos de melhorias, e outras formas de ação que requerem disposição para participar, a gestão dos trabalhadores sofre modificações profundas”.*

Diante dessa perspectiva podemos visualizar que as formas de remuneração variável, dependem substancialmente da gestão das relações de trabalho, entendendo que esta relação, está intimamente ligada a transformação do valor da força de trabalho e a quantidade produzida em remuneração para o trabalhador.

Verificamos também que este conceito de remuneração variável encontra-se intimamente ligado a conceituação de remuneração flexível, conceito este que será tratado com mais afinco nas próximas seções deste.

### **2.1.2 O Salário por Peça**

Dentro dessa perspectiva, podemos citar o salário por peça, que seja talvez a ferramenta mais clássica de remuneração flexível, que busca a transformação do valor da força de trabalho na medida em que ocorre a divisão do valor diário da força de trabalho, ou seja, o que o trabalhador realmente se apodera do seu trabalho, pelo número de peças de uma determinada jornada de duração e intensidade normais.

Dando um enfoque inicial ao Salário por Peça, podemos citar que trata-se de uma ferramenta amplamente utilizada, sendo esta, a base de qualquer programa de remuneração variável, que, CIPOLLA (2007, p. 06), apresenta por definição, frisando que:

*“O salário por peça é uma forma transformada do valor da força de trabalho e, portanto, deve tomar como dados a duração normal de uma jornada de trabalho, o grau médio intensidade do trabalho, assim como o número de peças obtido por um trabalhador de habilidade média. Assim, se o número de peças que se obtém numa jornada de duração normal e de intensidade média é 20 e o valor da força de trabalho é \$100, segue que o salário por peça deve ser igual a \$5”.*

Conforme se visualiza acima, o salário por peça, passa a ser uma ferramenta fundamental para que as empresas efetivem padrões mais elevados de produção, sem o aumento do número de trabalhadores.

Este aprimoramento tecnológico de remuneração já visualizada nos primórdios por MARX e aprimorada pelo capitalista na atualidade, faz com que haja um aumento da competitividade entre as relações de trabalho e as empresas entre si, porém, não apresentando eficiência satisfatória sem o envolvimento e comprometimento de toda a força trabalhadora.

As formas de pagamento variável, vistas na atualidade, podem ser consideradas a modernização de modelos de pagamento provenientes do Salário por Peça, sendo estas, forma flexíveis e objetivas que aumentam a eficiência das empresas, no mercado globalizado e competitivo.

Segundo MARTINS e VERIANO (2004 p. 23) “a modernização da gestão empresarial e a adoção de novos modelos de organização do trabalho podem tornar as formas tradicionais de remuneração anacrônicas, em virtude de algumas características como a inflexibilidade, a ausência de objetividade, a metodologia desatualizada, o conservadorismo e a divergência da orientação estratégica da organização”.

### **2.1.3 O Pagamento por Peça Produzida**

O salário por peça, ferramenta do capitalista, passa a ser visualizado pela força trabalhadora como sendo a possibilidade da mesma auferir renda através do pagamento por peça produzida, proveniente de seu esforço produtivo.

Desta forma, tendo o indivíduo (força trabalhadora) como agente central, o pagamento por peça, considerada por analogia, que a própria força trabalhadora, passa a ser um elo fundamental dentro do sistema, sendo apoiada está idéia por MARTINS e VERIANO (2004 p. 23), conforme segue:

*“O desafio na busca pela competitividade, flexibilidade, qualidade e produtividade definitivamente não depende exclusivamente de novas tecnologias, as vantagens competitivas para qualquer tipo de negócio passam atualmente pelo envolvimento de todos os funcionários com os resultados a serem alcançados ante esse desafio. O ponto de partida para determinar as possibilidades de sucesso de uma empresa já não é mais a capacidade de introduzir inovações tecnológicas. O investimento isolado em tecnologia não garante mais o sucesso ou a vantagem competitiva”.*

Tomando como princípio que o salário por peça é a base de qualquer forma de remuneração variável, o pagamento por peça para sua maior compreensão, exige a necessidade de se reunir mais características dessa ferramenta.

Para isso, MARX *apud* CIPOLLA (2007, p.07), nos enumera diversas características, conforme citamos abaixo uma maior compreensão e entendimento:

- “ 1- O salário por peça oferece uma medida exata da intensidade do trabalho;*
- 2 - Permite a comparação da intensidade individual com o padrão normal de intensidade e, portanto, o mecanismo de avaliação do trabalhador individual e sua eventual substituição;*
- 3 - Permite uma redução substancial do trabalho de supervisão já que no sistema de pagamento por peça o trabalhador controla a si mesmo;*
- 4 - Com o salário por peça passa a ser do interesse do empregado trabalhar o mais intensamente possível, assim como aumentar a duração da jornada de trabalho;*
- 5 - Como resultado o mesmo número de trabalhadores fornecem mais trabalho e assim a demanda por força de trabalho diminui fazendo baixar os salários;*
- 6 - O salário por peça abre um espaço de ação para o indivíduo, espaço esse que acirra a concorrência entre os trabalhadores.”*

Reunindo estas características passamos a verificar que o pagamento por peça produzida, apesar de ser uma ferramenta com uma certa maturidade, continua sendo amplamente utilizada pelo capitalista, para cada vez mais proporcione, através da possibilidade de uma maior renda do trabalhador, uma intensificação do trabalho e aumento de produtividade.

## **2.2 Os Modelos de Capital**

Os modelos de capital basicamente desenvolvem duas grandes formas de exploração que seriam o aumento da força produtiva do trabalho, através da melhoria do capital constante e a maior exploração do trabalhador, através do aumento de capital variável.

Esse viés vislumbrado através do aumento da força produtiva do trabalho ocorre quando, a combinação desses dois fatores primordiais, conseguem ao

mesmo tempo e com o mesmo gasto de força de trabalho, um aumento de produção.

Por outro lado, a maior exploração do trabalhador e otimização do capital constante e do capital variável, se desenvolve através de três processos distintos, mais que eventualmente podem atuar juntos representados pelo aumento da jornada de trabalho, pela aumento da intensidade de trabalho, sem a elevação do salário de maneira proporcional e pela redução do consumo do trabalhador para subsistência.

MARINI *apud* MARTINS (2000, p.02), afirma o exposto acima, salientando que:

*“... o regime capitalista de produção desenvolve duas grandes formas de exploração que seriam o aumento da força produtiva do trabalho e a maior exploração do trabalhador. O aumento da força produtiva do trabalho ocorreria quando, no mesmo tempo e com o mesmo gasto de força de trabalho, houvesse maior quantidade produzida. Já a maior exploração do trabalhador se caracterizaria por três processos, que poderiam atuar de forma conjugada ou isolada, representados pelo aumento da jornada de trabalho; pela maior intensidade de trabalho, sem a elevação do equivalente em salário; e pela redução do fundo de consumo do trabalhador.”*

CIPOLLA (2003, p.81) apresenta de forma mais objetiva o descrito acima, afirmando que “o processo de trabalho é apresentado por Marx como uma operação do *sujeito* sobre um *objeto de trabalho* através de *instrumentos de trabalho*. O processo de trabalho portanto sempre se constitui de três elementos: sujeito, objeto e instrumentos”.

Considerando os fatores que os modelos de capital envolvem, faz-se-a necessidade de reunir um arcabouço teórico acerca das definições de Capital Constante e de Capital Variável e suas inter-relações, para que assim, haja um maior entendimento de suas variáveis e anuência perante o capital.

GOMES, (2008, p.02), também concorda com a necessidade de um entendimento mais apurado de capital constante e capital variável, salientando que:

*“Na economia capitalista é necessário distinguir duas partes do capital: o capital constante, investido nos meios de produção cujo valor passa sem alteração para o produto acabado e o capital variável que serve para adquirir a força de trabalho, cujo valor não se considera invariável, antes aumenta no processo de trabalho ao criar a mais-valia. O capital variável é a expressão em dinheiro do valor de todas as forças de trabalho que o capitalista simultaneamente emprega. A divisão do*

*capital em constante e variável constitui uma importante premissa para a análise científica da essência da exploração capitalista.”*

### **2.2.1 Capital Constante**

O capital constante tem estreita relação com os meios de produção que são utilizados para fabricar uma mercadoria.

Assim, verificamos que o capital constante é uma condição básica para o capitalista efetivar a produção sofrendo alterações com o investimento em novas tecnologias e provocando otimização nos meios de produção.

GOMES (2008, p.02), acrescenta que:

*“O capital constante é constituído pelo capital fixo que corresponde ao conjunto de meios de produção duradouros, tais como edifícios, instalações, maquinaria ou ferramentas, que intervêm nos vários ciclos produtivos e pela parte do capital circulante que inclui o conjunto dos meios de produção designados por consumos intermédios que são transformados ou destruídos durante o processo de produção, como as matérias-primas e auxiliares, artigos semi-fabricados, combustíveis ou energia.”*

Acerca do capital constante, podemos verificar que o produto produzido pela força de trabalho em determinada jornada, não será alterado pela quantidade de trabalho que o trabalhador insere na produção, isso, em virtude de que o operário conserva os valores antigos de produção. MARX (2005, p. 118), explica esse fenómeno dizendo que:

*“Entretanto, em sentido relativo, podemos afirmar que o operário sempre conserva valores antigos, à medida que acrescenta valor novo. Independentemente de o valor do algodão subir ou baixar em 1 franco, o seu valor conservado no produto de uma hora será sempre metade do valor conservado no produto de duas horas. Da mesma forma, se a produtividade do trabalho da fiandeira aumenta ou diminui, ela fiará em uma hora, por exemplo, mais ou menos algodão do que antes e, por conseguinte, conservará no produto de uma hora o valor de mais ou menos algodão. Mas em qualquer caso ele conservará sempre, em duas horas de trabalho, duas vezes mais valor do que numa só.”*

Desta forma verificamos que o capital fixo, parte formadora do capital constante, transfere o seu valor parte a parte para os produtos provenientes da força

de trabalho, aplicada nos meios de produção.

Assim, esses meios de produção acabam se desgastando em virtude de sua utilização no decurso dos diversos ciclos produtivos, durante o transcorrer do tempo.

CIPOLLA (2003, p.82), sugere de maneira sintética e objetiva que:

*“No capitalismo o processo de trabalho conta somente enquanto processo de conservação do valor dos meios de produção equivalente a  $c$ . Podemos representar a conservação do valor do capital constante no valor do novo valor de uso produzido como sendo:  $c \rightarrow c$ . Ocorre que essa conservação de valor exige uma “destruição” apropriada do valor de uso dos meios de produção, destruição essa através da qual eles são transformados, através da manipulação do trabalho, em novos valores de uso. O capitalista zela, portanto, para que o trabalhador utilize os meios de produção de forma compatível com aquele padrão dominante. Do ponto de vista dos elementos materiais do capital constante circulante, zela para que sua utilização gere apenas uma taxa de desperdício normal de materiais. Do ponto de vista dos elementos materiais do capital fixo, o capitalista zela para que seu uso cause apenas uma taxa de desgaste normal.”*

Esta condição proporciona que o valor dos consumos intermediários é totalmente consumido no decorrer do período produtivo, sendo transferido assim a cada ciclo em sua totalidade, para o novo produto.

Outro fator importante a destacar, novamente de acordo com GOMES (2008, p.03) é que:

*“...o capital fixo varia em dois fluxos opostos: um positivo que corresponde ao investimento bruto e outro negativo constituído por equipamentos desativados em resultado do uso ou da obsolescência. O seu valor líquido corresponde à diferença entre estes dois fluxos. A transferência do capital fixo por partes constitui uma peculiaridade da sua rotação, que se completa apenas no transcurso de vários períodos de produção.”*

### **2.2.1 Capital Variável**

O capital variável diferentemente do capital constante tem estreita relação com os o fator humano, relacionado a produção.

Com características únicas, o capital variável é considerado a expressão em valor monetário do próprio valor das forças de trabalho, empregadas simultaneamente pelo capitalista.

Segundo GOMES (2008, p.03) acrescenta que:

*“a fonte do incremento do capital variável reside unicamente na parte que resulta da compra da força de trabalho por um valor inferior ao criado no decorrer do processo produtivo. Na transferência para um novo produto, a força de trabalho cria um novo valor, a mais-valia, também incluída no valor da mercadoria. A velocidade de rotação do capital variável influi diretamente sobre o aumento da massa de mais-valia e na grandeza do capital aplicado.”*

Assim, o capital variável faz com que se acresça um valor em virtude do esforço humano empregado para a confecção de determinado produto ou bem, fazendo com que se agregue valor a mercadoria, em virtude do tempo de jornada empregado para a fabricação do item.

MARX, (2005, p.117), afirma que “dessa forma, ele acrescenta valor por seu trabalho, considerado não trabalho de tecelão ou de carpinteiro, mas trabalho humano em geral, e ele acrescenta uma quantidade determinada de valor, não porque seu trabalho tenha um caráter útil particular, mas porque tem certa duração”.

O capital variável apresenta um duplo efeito quando aplicado a fabricação de um item, sendo um efeito concreto, que agrega valor quando aplicado a produção e um efeito com características abstratas, que também exerce um fator de influência nos meios de produção.

MARX (2005, p.117), explica este fenômeno denominando o mesmo de duplo efeito, conforme observamos abaixo:

*“Assim sendo, é em virtude de sua propriedade geral, abstrata, como dispêndio de força vital humana, que o trabalho da fiandeira acrescenta um valor novo aos valores do algodão e dos fusos. E é em virtude de sua propriedade concreta, particular, de sua propriedade útil específica como fiação, que ele transmite o valor desses meios de produção ao produto e o conserva nele. Daí o duplo efeito obtido pelo trabalho no mesmo espaço de tempo. Por uma simples adição de uma quantidade nova de trabalho, um novo valor é acrescentado. Além disso, ao se fazer o acréscimo dessa nova quantidade do trabalho, os antigos valores dos meios de produção são conservados no produto. Esse duplo efeito do mesmo trabalho, em consequência de seu duplo caráter, torna-se compreensível numa multiplicidade de fenômenos.”*

Percebe-se que qualquer diminuição ou economia de capital variável dentro das empresas, podem ser realizadas pelo capitalista através da otimização dos



meios de produção, relacionados ao capital humano.

Isso é possível de modo que o trabalhador consiga produzir mais em menos tempo, não se modificando as tecnologias de produção, quando se reúne alguns aspectos básicos.

CIPOLLA (2003, p. 88), consegue demonstrar dizendo que “assim, com a diminuição do volume de capital variável o trabalho remanescente tem que se tornar muito mais coeso. Essa coesão é dada pelo grupo entendido como a confluência dos três elementos acima citados: *polivalência, liderança e interação*”.

Desta forma podemos perceber que para o capitalista, através da gestão do capital humano dentro das empresas, pode-se gerar uma economia de capital variável, criando entre os colaboradores a necessidade da solidariedade e fidelização, para que todos “comprem” a ideia e assim, possam realmente desenvolver meio para viabilizar e se observar a economia de capital variável.

CIPOLLA (2003, p. 88), denomina esta atividade chamando-a de “polivalência”, acrescentando também de maneira oportuna e de fácil entendimento que:

*“Essa condensação do trabalho (manutenção, qualidade) que é o que se denomina polivalência exige por sua vez uma complementaridade entre os próprios trabalhadores de tal forma a garantir o fluxo de produção face a ausências, pausas ou dificuldades. Assim a economia de capital variável V só pode se efetivar se incluir um aumento da “solidariedade” produtiva dos trabalhadores. Essa “solidariedade” produtiva não pode se efetivar onde o trabalho é organizado individualmente em linha. Note-se que essa “solidariedade” produtiva faz aparecer como necessidade intrínseca do trabalho de grupo a dedicação, intensidade, qualidade. Isso, por sua vez, força a mútua aplicação da disciplina e da produtividade.”*

A partir desta perspectiva e através da inserção de capital constante e capital variável em determinada matéria prima, se pode obter um determinado produto e realizar a venda da mercadoria.

Essa atividade faz com que o capital variável movimente-se junto com o capital constante, efetuando um determinado movimento em cada ciclo de capital.

Logo, quanto maior o número de capital variável e capital constante, aplicado a uma determinada matéria prima, se realiza num determinado espaço de tempo, proporcionalmente mais elevado será o volume produtos, e maior a

quantidade produzida com um mesmo volume de trabalho, adiante este fenômeno será nomeado de mais-valia, existindo assim uma menor necessidade de capital constante.

A combinação de capital constante e capital variável, formam uma composição orgânica, descrita por GOMES (2008, p.03) como sendo:

*“A composição orgânica do capital determina-se, pelo lado do valor, pela proporção em que se divide em capital constante e capital variável. Pelo lado técnico, tal como funciona no processo de produção, o capital divide-se entre a massa dos meios de produção aplicados e a massa de trabalho precisa para a sua aplicação. Entre ambos subsiste uma estreita ligação recíproca”.*

Delineando-se este escopo verificamos que qualquer alteração da composição técnica do capital, reflete diretamente na sua composição de valor. Assim, a composição orgânica do capital se correlaciona com todos os investimentos em meios de produção, não esquecendo também da relação com os investimentos em força de trabalho.

## **2.3 Mais-Valia**

No decorrer do desenvolvimento da sociedade capitalista fica cada vez mais evidente a importância da divisão em classes nas diversas formas de organização social.

Se considerarmos os primórdios, o pré-capitalismo, podemos verificar que a divisão da sociedade em classes ou categorias nem sempre existiu.

Estudando as organizações societárias mais primitivas, podemos ver que a produtividade, decorrente da aplicação de trabalho a alguma matéria prima era muito pequena, sendo que o trabalho realizado por apenas um indivíduo bastava para viabilizar sua própria subsistência.

Nesse tempo, todas as pessoas eram obrigados a produzir, não havendo divisão de classes na sociedade. Ao surgir o avanço das técnicas e do ferramental de trabalho, a produtividade de cada pessoa aumentou e o próprio ser humano conseguiu proveniente de seu próprio trabalho, produzir mais do que o necessário

para sua subsistência, gerando desta forma, um produto excedente.

Assim, a sociedade passava a não ter mais de produzir todos os meios para a sua subsistência sozinho, tornado-se possível a divisão das sociedades numa classe dominante, figurando o papel do capitalista, como ente proprietário dos meios fundamentais de produção.

Junto com o capitalista que passa a ser detentor dos meios de composição de capital, surge também uma classe dominada e explorada, que além de viabilizar a sua própria subsistência, trabalha também para a viabilizar os meios para o capital, produzindo o que necessita para sua subsistência e entregando o seu produto excedente.

MACHADO (2008, p.01), utiliza o seguinte exemplo para facilitar o entendimento destes fatos, ressaltando que:

*“Em diversos tipos de organização social essa divisão se dava de forma transparente. Assim, quando a divisão fundamental da sociedade contrapunha senhores e escravos, era evidente que os escravos trabalhavam (de graça) para os senhores. Do mesmo modo, na época feudal, os camponeses, servos, eram obrigados a trabalhar parte dos dias da semana nas terras dos senhores feudais, sem qualquer pagamento”.*

Surge então a a composição orgânica do capital, deparando-se com o fato de que a força de trabalho empregada pelo capitalista geralmente aufere, atendendo a suas necessidades para a sua própria subsistência.

Isso acontece através da troca, ou seja, do pagamento realizado por seu trabalho, sendo que fica perceptível que a mercadoria proveniente do esforço produtivo da força de trabalho em praticamente todos os casos é maior do que ele se apodera como forma de composição do seu pagamento.

Facilmente chegamos a conclusão de que o trabalhador efetivamente se dispõe a trabalhar em função da troca de seu trabalho por uma quantia que irá proporcionar para ele sua subsistência, e também que o que ele produz é maior do que ele se apodera, não esquecendo de que este trabalho, por sua vez, deve ser realizado dentro de uma jornada de trabalho específica.

MACHADO (2008, p.02), contribui salientando que:

*“Na economia capitalista a divisão da sociedade em classes permanece,*

*mas já não é tão transparente. Se analisarmos atentamente a situação perceberemos que a classe dominante não produz aquilo que consome – vive, por exemplo, dos juros de aplicações financeiras, lucros gerados por empresas nas quais, muitas vezes, os acionistas proprietários não têm participação direta, sequer como administradores ou diretores, ou de aluguéis. Esta classe se mantém pela apropriação do excedente gerado por gente que trabalha e produz”.*

Podemos mensurar que existem várias formas pelas quais os trabalhadores podem transferir esse excedente de produção, para a apropriação do capitalista. Porém, as formas com que essas transferências ocorrem são complexas e nem sempre podem ser facilmente percebidas.

Novamente, MACHADO (2008, p.02), nos auxilia, ressaltando que:

*“No capitalismo, os trabalhadores assalariados são, fundamentalmente, os responsáveis pela produção. Recebem pagamento pelo seu trabalho: o salário. aparentemente realizam uma troca, visto que, ao contrário dos escravos ou dos servos, não trabalham de graça para seus patrões. Mas se isso fosse verdade, não haveria como explicar como vivem os que os que não produzem”.*

Uma condição básica, apresentada por MARX, sendo uma contribuição fundamental para compreender a economia capitalista, fincou-se em explicar, a forma como isto acontece. Destacando que o salário não é pagamento pelo valor gerado pelo trabalho, sendo considerado uma espécie de aluguel da capacidade de trabalho de um trabalhador por um período de tempo.

Seguindo a linha de pensamento elencada acima, considerando hipoteticamente que o pagamento do trabalhador, produtor de bens para sua subsistência, e bens excedentes, se efetiva através do salário por peça, e que o mesmo não se apodera de todas as peças que ele produz para compor seu salário, logo, podemos citar que o trabalhador produz mais peças dentro de uma jornada de trabalho do que o que ele se apodera de salário.

MARX (2005, p. 130), explica esse fenômeno, acrescentando que:

*“...durante uma parte do tempo exigido pelo processo produtivo, só produz o valor de sua força de trabalho; o que equivale ao valor dos meios de subsistência necessários à sua manutenção. Mas, sendo o meio em que produz organizado pela divisão espontânea do trabalho social, o trabalhador não produz sua subsistência diretamente, mas sob a forma de uma mercadoria específica, sob a forma de fios, por exemplo, cujo valor equívale ao valor de seus meios de subsistência ou*

*do dinheiro com o qual ele os compra. A parte do seu dia de trabalho empregada para essa finalidade é maior ou menor segundo o valor médio dos meios de subsistência que ele precisa consumir diariamente, ou o tempo de trabalho exigido, em média, a cada dia, para produzir esses meios de subsistência.”*

Também, MACHADO (2008, p.03), ressalta que:

*“Ora, cabe ao capitalista que contrata os trabalhadores, ou a seus prepostos, garantir que eles produzam um valor maior do que aquele recebido como salário. Isto não é muito difícil: os salários tendem a se fixar no nível em que são apenas aproximadamente suficientes para a subsistência e a reprodução da classe trabalhadora (incluindo sua qualificação); o desenvolvimento da tecnologia tornou possível que cada trabalhador produza um valor bem maior do que este”.*

A partir dessa perspectiva cabe a nós uma conceituação simples do fenômeno da mais-valia, para que possamos vislumbrar um norte sobre o tema, onde SANDRONI (1985, p.65), apresenta de maneira sintética uma explicação, dizendo que “em síntese, o trabalhador vende sua força de trabalho pelo seu valor, mas – e aqui está o pulo do gato – o valor que a mesma produz é maior do que o valor que contém: a diferença é um valor a *mais* apropriado pelo capitalista gratuitamente, chamado por MARX de *mais-valia*”.

Já para MACHADO (2008, p.04):

*“Marx define como mais-valia sendo a diferença entre o valor adicionado pelos trabalhadores (incorporado às mercadorias produzidas) e o salário que recebem. A mais-valia definida desta maneira é em tudo semelhante ao trabalho gratuito que escravos ou servos entregavam a seus senhores. É uma forma disfarçada de transferência de um excedente para a classe dominante”.*

MACHADO (2008, p.04), ainda contribui salientando que “a mais-valia é a base para os lucros, os juros das aplicações financeiras e para todas as formas de rendimentos vinculadas à propriedade. A apropriação da mais-valia é o fundamento da divisão das classes sociais no capitalismo”.

Em sua bibliografia, MARX (2002, p.57), exemplifica como pode ocorrer a produção de mais-valia, citando o seguinte:

*“Suponhamos agora que o montante médio dos meios de subsistência diários de um trabalhador requer seis horas de trabalho médio, para a*

*sua produção. Suponhamos, além disso, que seis horas de trabalho médio estão também realizadas numa quantidade de ouro igual a três xelins. Então, três xelins, seriam o preço, ou a expressão monetária do Valor Diário da Força de trabalho desse homem. Se trabalhasse diariamente seis horas, produziria diariamente um valor suficiente para comprar o montante médio dos seus meios de subsistência ou para se manter a si próprio como trabalhador.”*

Da mesma forma, MARX (2002, p.57), acrescenta em complemento ao exemplo citado em epígrafe, que:

*“Mas o nosso homem é um trabalhador assalariado. Tem portanto de vender a sua força de trabalho a um capitalista. Se vendê-la a três xelins por dia, ou dezoito xelins por semana, vende-a pelo seu valor. Suponhamos que ele é um fiandeiro. Se ele trabalhar seis horas por dia, acrescentará ao algodão um valor de três xelins por dia. Este valor, diariamente acrescentado por ele, seria um equivalente exato do salário ou do preço da sua força de trabalho, diariamente recebido.”*

Outro fator importante a ser levado em consideração acerca da mais-valia é que a mesma pode dividir-se em mais-valia absoluta e mais-valia relativa.

Para proporcionar um resultado mais efetivo desse trabalho, vamos focar de forma mais esmiuçada a conceituação sobre mais-valia absoluta, apresentando uma pequena conceituação sobre a mais-valia relativa, que conforme KURZ (2007, p.04) podem ser conceituadas como:

*"Absoluta: aumento direto da mais-valia, sobretudo através do prolongamento da jornada de trabalho ou da redução dos salários; relativa: aumento indirecto da mais valia, quando o desenvolvimento das forças produtivas embaratece as mercadorias para o sustento do trabalho assalariado, tornando assim maior a parte do capital na massa do valor”*

Para que o capitalista possa obter uma vantagem competitiva através da aquisição de mais-valia absoluta, obrigatoriamente o mesmo deverá aumentar a jornada dos trabalhadores ou diminuir o salário pago, fazendo com que o capitalista realize uma estratégia fundamentada nos fatores mais dolorosos para os trabalhadores.

### 2.3.1 Trabalho Pago e Trabalho Não Pago

Todo os trabalhadores que estão inseridos no sistema capitalista passam a integrar um ciclo, onde este, passa a realizar a produção de determinado produto através da troca de seu tempo de trabalho por uma quantia de provento financeiro.

Desta forma, o trabalhador produz uma determinada quantidade de bens para o capitalista dentro de uma determinada jornada de trabalho, se apoderando de apenas uma parte do que produziu para compor seu salário.

Analisando pelo prisma do capitalista, o trabalhador deve produzir uma quantidade maior do que o provento que o próprio capitalista o paga. Para ALVES (2004, p. 02), “nesta determinidade, só é produtivo o trabalho que reproduz o capital, que produza ao criar um artigo, um dado *quantum* de valor a mais, o qual uma vez vendido restitua ao capitalista quantidade de tempo maior que aquela representada no salário”.

Assim, surge o trabalho pago e o trabalho não pago. Para um entendimento mais simples, temos que o trabalhador produz o condizente para pagar o seu salário (salário pago) e também um excedente (salário não pago), dentro da jornada de trabalho determinada, dando origem assim ao termo mais-valia, que receberá um tópico específico *a posteriori* que pode ser traduzido como o trabalho não pago realizado pela força de trabalho, ao qual o capital se apodera em forma a compor seu lucro.

Segundo SANDRONI (1985, p. 57), isso significa que:

*“O trabalho de um homem, de uma tribo, de uma comunidade pode produzir durante um dia mais do que necessário para a subsistência desse homem, dessa tribo, ou dessa comunidade no mesmo intervalo de tempo. O trabalho pode criar um produto excedente, embora nem sempre uma comunidade se interesse em ampliá-lo até os confins do universo, como acontece sob o nome de mais-valia, na sociedade capitalista”.*

A partir dessa perspectiva se estabelece uma relação clara entre o capitalista e o trabalhador, criada através do valor da mercadoria que o mesmo está produzindo, sendo que o trabalho pago, será a quantidade de mercadoria que o trabalhador produz para pagar seu salário e o trabalho não pago, será o excedente de mercadorias produzidas pelos trabalhadores para compor o lucro do capitalista.

Para MARX (1983, p.141), esta relação fica explícita no valor da força do trabalho como podemos observar:

*“O valor da força de trabalho, como o de toda outra mercadoria, é determinado pelo tempo de trabalho necessário à produção, portanto também reprodução, desse artigo específico. Enquanto valor, a própria força de trabalho representa apenas determinado quantum de trabalho social médio nela objetivado. A força de trabalho só existe como disposição do indivíduo vivo. Sua produção pressupõe, portanto, a existência dele. Dada a existência do indivíduo, a produção da força de trabalho consiste em sua própria reprodução ou manutenção. Para sua manutenção, o indivíduo vivo precisa de certa soma de meios de subsistência”.*

MARX (1983, p.141), também acrescenta complementando a leitura anterior que:

*“O tempo de trabalho necessário à produção desses meios de subsistência ou o valor da força de trabalho é o valor dos meios de subsistência necessários à manutenção do seu possuidor (...). A soma dos meios de subsistência deve, pois, ser suficiente para manter o indivíduo trabalhador como indivíduo trabalhador em seu estado de vida normal (...). Em antítese às outras mercadorias, a determinação do valor da força de trabalho contém, por conseguinte, um elemento histórico e moral.”*

Considerando o exposto em epígrafe, chegamos à conclusão de que o trabalhador efetivamente se dispõe a trabalhar em função da troca de seu trabalho por uma quantia que irá proporcionar sua subsistência.

Este trabalho por sua vez é realizado dentro de uma jornada específica. Utilizando o exemplo citado anteriormente, considerando que este pagamento se efetiva através do salário por peça, e que o mesmo não se apodera de todas as peças que produz para compor seu salário, logo, temos que o trabalhador produz mais peças dentro de uma jornada de trabalho, efetivando assim o trabalho não pago, do que o que ele se apodera em forma de salário, trabalho pago, para suprir sua subsistência.

Diante desse prisma fica evidente a íntima relação do trabalho pago e trabalho não pago com valor da força de trabalho, *versus* o valor da mercadoria que o trabalhador faz com seu labor. MARX (2002, p.61), nos resplandece com uma salutar explicação:



*“Vimos que, de fato, ele é apenas o valor da força de trabalho, medido pelos valores das mercadorias necessárias à sua manutenção. Mas uma vez que o operário recebe o seu salário depois do seu trabalho realizado e que sabe, além disso, que o efetivamente dá ao capitalista é o seu trabalho, valor ou preço da sua força de trabalho aparece-lhe necessariamente como preço ou valor do seu trabalho”.*

MARX (2002, p.61), acrescenta o seguinte exemplo para elucidar melhor sua leitura:

*“Se o preço de sua força de trabalho é de três xelins, em que seis horas de trabalho estão realizadas, e se trabalha doze horas, necessariamente ele considera esses três xelins como valor ou preço de doze horas de trabalho, apesar de essas doze horas de trabalho se realizarem elas próprias num valor de seis xelins”.*

### **2.3.2 Taxa de mais-valia**

O capitalista no decorrer dos anos tem dado especial importância a taxa de mais-valia, considerando que esta taxa pode-se apresentar de maneira elementar, delineando a produção de mercadoria, que posteriormente irá se transformar em recursos financeiros a serem auferidos pelo próprio capital.

No decorrer do processo de evolução da sociedade capitalista, os modos de obtenção de mercadorias, ou seja, a produção capitalista, encontra-se em incessante processo de mutação.

Diante dessas características voláteis, fica cada vez mais acirrada a concorrência entre os capitais, fazendo com que constante busca pela diminuição dos custos de obtenção de maiores níveis de produtividade, proporcionando assim, um aumento das taxas de lucro, e conseqüentemente, um aumento da taxa de mais-valia, sendo este processo o combustível para o motor do desenvolvimento das forças do capital.

Seguindo o pensamento marxista, este fenômeno tem características

cíclicas, onde o capitalista se torna capitalista mediante a posse de mercadorias, e a produção de mercadorias só se concretiza mediante a necessidade do capital, sendo esses, aplicados sob a luz de algumas características, não sendo este um ciclo realizado automaticamente.

Desta forma MARX (2004, p.39), salienta a intervenção acima, dizendo que:

*“Enquanto o capital financeiro se apresenta apenas sob suas formas elementares – mercadoria ou dinheiro – o capitalista aparece sob as formas típicas de possuidor de mercadorias ou de possuidor de dinheiro que já conhecemos. Por tal motivo, estes últimos não são capitalistas em si e para si, da mesma maneira que a mercadoria e o dinheiro não são capital em si e para si. Assim como a mercadoria e o dinheiro só se transformam em capital mediante determinadas premissas, também os possuidores de mercadorias e de dinheiro, só se convertem em capitalistas dadas essas premissas”.*

Outro entendimento acerca do tema disposto acima, pode ser realizado conforme CONTIJO (2005, p. 04):

*“Esse processo de acumulação de capital, contudo, não é auto-sustentado, pois depende do contínuo lançamento à circulação de mercadorias que, todavia, não são produzidas de forma capitalista, não são “produtos do capital”, e da retirada da mercadoria dinheiro da circulação, na forma de entesouramento. Para que o capital se transforme em sujeito do processo, ou seja, para que ponha seus próprios pressupostos, de modo a se ter um processo auto-sustentado, é necessário que a força de trabalho seja mercadoria, pois somente neste caso fecha-se o ciclo, com o processo de produção de mercadorias se transformando em processo de valorização do capital”.*

Tendo como norte essa perspectiva, cabe a nós salientarmos a relevância do tema, considerando que desde os primórdios até a atualidade, a taxa de mais-valia tem sido influente nas diversas esferas do capital, principalmente por representar uma possibilidade de crescimento de seu capital a longo prazo ou por abrir as portas a crise citada na bibliografia marxista.

De acordo com MARQUETTI (2000, p.01), a relevância do tema fica claro quando cita:

*“A relevância do tema consiste em ser a taxa de mais-valia um dos pilares da concepção marxiana de crise, juntamente com a composição orgânica do capital e da taxa de lucro. Para Marx a taxa de mais-valia*

*apresenta uma tendência de crescimento no longo prazo, pois a produtividade aumenta a uma velocidade maior do que o salário médio real. Tal fato decorre da pressão exercida sobre os salários pelo amplo e crescente "exército" dos trabalhadores desempregados".*

Considerando a relevância do tema para elucidar, torna-se necessário reunir informações, acerca da taxa de mais-valia.

Delineando o tema, inicialmente, podemos citar a origem da taxa de mais-valia que é proveniente da relação existente entre o capital variável e a própria mais-valia. A partir desta relação surge a taxa de mais-valia. MARX (2005, p.129), sugere o seguinte:

*"O capital constante consumido no ato da produção sob forma de dispêndio de máquinas, de matérias auxiliares e de matérias-primas, reaparecendo no produto sem acrescentar a ele novo valor, pode ser eliminado do cálculo da taxa de mais-valia. Sendo o capital variável, consagrado à compra da força de trabalho – o criador da mais-valia – torna-se evidente que a relação da mais-valia para o capital variável determina a taxa dessa mais-valia:  $P/V$ , em que  $p$  = mais-valia, e  $v$  = capital variável".*

Segundo MARX (2002, p.59), depende das seguintes circunstâncias:

*"A taxa de mais-valia, permanecendo as mesmas todas as outras circunstâncias, dependerá da proporção entre aquela parte do dia de trabalho necessária para reproduzir o valor da força de trabalho e o sobretempo ou sobretrabalho realizado para o capitalista. Dependerá, portanto, da razão em que o dia de trabalho for prolongado para além e acima daquele período, durante o qual, trabalhando, o operário, apenas reproduziria o valor da sua força de trabalho, ou reporia o seu salário".*

Realizando um adendo visando fixar o tema, podemos relembrar o descrito nas seções anteriores de maneira sintética, segundo MARX *apud* MARQUETTI (2000, p.11), acerca da mais-valia e do capital constante que:

*"a parte do capital convertida em força de trabalho ... (que) reproduz seu próprio equivalente e, além disso, produz um excedente, uma mais-valia ... Essa parte do capital transforma-se continuamente de grandeza constante em grandeza variável. Eu a chamo, por isso, parte variável, ou mais concisamente: capital variável." Por sua vez, a mais-valia foi definida como o "excedente do valor do produto sobre a soma de seus elementos de produção"*

Estando claros os conceitos e a existência da relação mais-valia/capital constante verificamos novamente a premissa de que o empregado adiciona uma certa quantidade de mão-de-obra para a produção de determinado bem ou mercadoria, em troca de meios de subsistência.

Por sua vez, esses meios de subsistência necessários para a manutenção mínima do trabalhador ou operário, também são produzidos em forma de mercadoria, sendo o valor dessas mercadorias condizentes com o valor necessários para a subsistência do próprio trabalhador.

MARX (2005, p.130), corrobora esta ideia, salientando que o operário ou trabalhador:

*“...durante uma parte do tempo exigido pelo processo produtivo, só produz o valor de sua força de trabalho; o que equivale ao valor dos meios de subsistência necessários à sua manutenção. Mas, sendo o meio em que produz organizado pela divisão espontânea do trabalho social, o trabalhador não produz sua subsistência diretamente, mas sob a forma de uma mercadoria específica, sob a forma de fios, por exemplo, cujo valor equivale ao valor de seus meios de subsistência ou do dinheiro com o qual ele os compra”.*

Cada trabalhador de acordo com suas características de vida tem uma necessidade maior ou menor de meios de subsistência, assim, o tempo de trabalho necessário para suprir essa subsistência varia de trabalhador para trabalhador.

Dessa forma, podemos observar que mesmo que ele se apoderasse de tudo o que produz, a quantidade necessária para sua subsistência seria em tese a mesma.

MARX, (2005, p.130), concorda com essa perspectiva, afirmando que:

*“A parte do seu dia de trabalho empregada para essa finalidade é maior ou menor segundo o valor médio dos meios de subsistência que ele precisa consumir diariamente, ou o tempo de trabalho exigido, em média, a cada dia, para produzir esses meios de subsistência. Mesmo que trabalhasse somente para si próprio e não para o capitalista, e se todas as demais circunstâncias permanecessem as mesmas, o trabalhador precisaria trabalhar, em média, a mesma cota-parte do dia para ganhar os meios de subsistência necessários à sua manutenção”.*

Considerando que, o trabalhador ao executar seu labor diário, na verdade está apenas reproduzindo o que produz rotineiramente, sendo este um valor já pago

pelo capitalista, estreitando a relação entre um e outro.

Diante disso, nos deparamos com a perspectiva de que o tempo de trabalho necessário, ou seja, o tempo efetivo durante a jornada de trabalho executada pelo trabalhador para realizar a manufatura de algum produto, para garantir sua subsistência, é também necessário para que o capitalista possa auferir um número excedente de produção e consiga assim aumentar seu capital. MARX (2005, p.130), explica esse fenômeno da seguinte maneira:

*“Eu denomino então tempo de trabalho necessário como a parte do dia em que essa reprodução se realiza, e o trabalho necessário como o trabalho despendido durante esse tempo: necessário para o trabalhador, porque independente da forma social de seu trabalho; necessário para o capital e o mundo capitalista, porque esse mundo tem por base a existência do trabalhador”.*

Verificando como hipótese que o capital utiliza como via de regra a intensificação do trabalho para aumentar seus níveis de produção, fazendo com que o trabalhador diminua o tempo necessário para a produção de um determinado item, e conseqüentemente, aumentando seus níveis de produção na mesma jornada de trabalho.

CIPOLLA (2004, p.30), faz uma importante contribuição, explicitando de maneira mais clara e objetiva a ideia em epígrafe, acrescentando que:

*“Na natureza do capital estão implícitas as tendências ao aumento contínuo da produtividade do trabalho como forma de aumento da taxa de mais-valia pela via relativa; a diminuição contínua do tempo de rotação do capital, tendência essa que, do ponto de vista do capital produtivo, se expressa pela diminuição do tempo de produção e de trabalho e nas fases circulatórias, pela redução contínua dos tempos de compra e de venda; e, finalmente, a tendência contínua à economia de capital constante”.*

Todo trabalhador no momento que está utilizando seu labor para a produção de algum determinado produto para o capitalista, na maioria das vezes, acaba por se valer de sua força produtiva, efetivando um volume de produção maior do que ele necessita para angariar seus meios de sobrevivência.

Para MARX, (2005, p.130), cabe acrescentar que:

*“O período de atividade que ultrapassa os limites do trabalho necessário custa, é verdade, trabalho ao operário; isto é, um dispêndio de força, mas não constitui para ele nenhum valor. Constitui uma mais-valia que tem para o capitalista todos os encantos de uma criação ex nihilo. Eu denomino tempo extra (ou tempo excedente) como essa parte do dia de trabalho e sobre-trabalho (ou trabalho excedente) como o trabalho nela despendido”.*

Utilizando outro exemplo acerca das mesmas conclusões contidas acima, MARX (2002, p.58), diz:

*“Mas ao pagar o valor diário ou semanal da força de trabalho do fiandeiro, o capitalista adquiriu o direito de usar essa força de trabalho durante todo o dia ou toda a semana. Fá-Lo-á, portanto, trabalhar, digamos, doze horas por dia. Para além e acima das seis horas requeridas para repor o seu salário, ou o valor da sua força de trabalho, terá, portanto, de trabalhar mais seis horas – a que eu chamarei: horas de sobretrabalho - , sobretrabalho esse que se realizará ele próprio numa mais-valia e num sobreproduto”.*

A partir desta linha de pensamento, fica mais límpido a característica de que, para um entendimento completo, referente ao trabalho e conseqüentemente sobre a taxa de mais-valia, é importante salientar que não é apenas o tempo necessário para a produção de um determinado bem que se apresenta, como condição fundamental para entender esse fenômeno, mais sim, existem mais fatores que influenciam esta variável. MARX (2005, p. 131), concorda com essa idéia no momento que escreve o seguinte em suas publicações:

*“Assim como, para a compreensão do valor em geral, é de importância decisiva ver nele apenas uma simples cristalização de tempo de trabalho, um trabalho realizado é de igual importância para o entendimento da mais-valia, compreendê-la como simples cristalização de tempo de trabalho extra, como sobre-trabalho realizado”.*

Delineando as perspectivas acima, necessária para um entendimento mais qualificado acerca da taxa de mais-valia, podemos verificar que sendo o valor do capital variável igual ao valor da força de trabalho, e que, a quantidade de mercadoria produzida a mais do que o trabalhador necessita para a sua subsistência, dá origem a mais-valia, chegamos a relação de que a mais-valia está para o capital variável assim como o sobre-trabalho está para o trabalho necessário, não esquecendo que esta relação é estabelecida sobre duas formas distintas

MARX (2005, p.131), confirma esta linha de pensamento salientando a seguinte premissa:

*“Do fato de o valor do capital variável ser igual ao valor da força de trabalho por ele comprada; de o valor dessa força de trabalho determinar a parte necessária do dia de trabalho; e de a mais-valia ser determinada pela parte extra desse mesmo dia, segue-se que a mais-valia está para o capital variável assim como o sobre-trabalho está para o trabalho necessário. Essa relação é a taxa de mais-valia.  $P$  (mais-valia), sobre-trabalho /  $V$  (capital variável) trabalho necessário. Essas proporções representam a mesma relação sob duas formas diferentes: de um lado da equação, sob forma de trabalho realizado, do outro lado sob forma de trabalho em movimento”.*

Por fim, podemos concluir acerca da taxa de mais-valia, que a mesma acaba demonstrando qual é o grau de exploração da força trabalhadora para constituir bens para o capitalista.

MARX (2005, p.131), ressalta que “a taxa de mais-valia é então a expressão exata do grau de exploração da força de trabalho pelo capital ou do trabalhador pelo capitalista. Tal é, portanto, em resumo, o método a empregar para o cálculo da taxa da mais-valia”.

Assim sendo, a taxa de mais-valia é o cálculo entre a relação mais-valia *versus* capital variável.

Para sua efetivação, podemos utilizar duas formas simples para elencar seu valor, uma quando é sabido o valor da mais-valia, sendo que, basta subtrair do valor do capital constante, do valor do produto, e diminuir o valor da mais-valia encontrando o capital variável. Conforme o caso, podemos fazer a operação inversamente, encontrando o valor da mais-valia.

A outra, quando é sabido o valor das duas, sendo que de maneira simplificada, basta dividir o valor da mais-valia pelo capital variável e encontrar o valor da taxa de mais-valia.

Outro enfoque com as mesmas conclusões é apresentando por MARX (2005, p.131), conforme observamos abaixo:

*“Tomamos o valor total do produto e dele retiramos o valor do capital constante, que somente reaparece no produto; a quantia de valor que restar é o único valor realmente gerado durante a produção da mercadoria. Se a mais-valia for dada, é preciso subtraí-la dessa quantia para encontrar o capital variável. Se for dado o capital variável, fazemos*

*a operação inversa para encontrar a mais-valia. Se ambos são dados, resta-nos apenas fazer a operação final, o cálculo de  $P/V$ , relação entre mais-valia e capital variável”.*

### **2.3.3 Mais-Valia Extraordinária**

Nos primórdios dos estudos econômicos mais precisamente no tempo que Adam Smith passou a ser um defensor das perspectivas sobre a análise do valor, sendo que esse tema vem sendo amplamente discutido em várias esferas da sociedade capitalista.

Verificamos que o tempo de Adam Smith, caracteriza esse estudo de maneira menos clara. Assim, podemos salientar que suas ideias acabaram por ser o definidas de maneira mais específica, através do estudo e da proposição da teoria do valor-trabalho, teoria esta que foi resgatada através dos estudos de Marx, onde verifica-se com destaque o tema contemplado nesta seção, a mais-valia extraordinária.

Sendo o divisor de águas nesse marco histórico, acabou se tornando o ponto de partida da teoria da exploração, ou seja, a teoria da mais-valia. Supondo que em toda e qualquer negociação ou troca de mercadorias, podemos perceber uma leve tendência de haver uma troca de quantidades concomitantes de trabalho, utilizados pelo trabalhador na consecução da produção.

Desta forma, podemos exemplificar de maneira singela que um carteira escolar vale cinco cadeiras escolares, isso porque é verificado que o tempo de trabalho necessário à produção das carteiras escolares, seria cinco vezes maior do que aquele utilizado para produzir as cadeiras escolares.

Considerando a Teoria do Valor escrita por MARX, teoria essa consagrada no decorrer dos anos, como norte fundamental para entender o comportamento capitalista, cuja escopo, exerce importante influência na teoria econômica, principalmente conforme percebido até a segunda metade do século XIX.

A partir desse período acabou surgindo uma outra teoria que acabou imergindo a partir da ocorrência da chamada revolução marginalista, onde está teoria em suma, acaba defendendo a premissa de que o valor de uma mercadoria não depende unicamente das horas utilizadas pelo trabalhador para sua confecção,



que é uma medida mais objetiva, mas sim do valor ou grau de satisfação que esse produto ou mercadoria é capaz de proporcionar para o cliente/consumidor, sendo essa uma medida com características fundamentalmente subjetiva.

A partir dessa perspectiva podemos marcar com destaque, que para a obtenção de mais-valia extraordinária pelo capitalista, necessitamos de um trabalho excedente, mais não apenas o trabalho necessário para a produção do pagamento dos meios de subsistência do trabalhador ou para a obtenção de pura e simples mais-valia, necessitamos de uma intensificação maior dando origem assim, a mais-valia extraordinária.

Realizando uma memória contextual, verificamos que FRACALANZA (2005) salienta que neste tempo de trabalho excedente, o trabalho objetivado nas mercadorias produzidas representa um valor não pago, denominado de mais-valia.

A mais-valia é portanto, na definição consagrada de Marx, um valor excedente sobre o valor original, assim, conseguimos definir a taxa de mais-valia, conceito este, retratado em seção anterior deste trabalho.

Ainda podemos acrescentar com destaque que a partir da definição da taxa de mais-valia, percebemos outro fator relevante para o capitalista, ou seja, o aumento da acumulação de capital, podendo isso, ocorrer através da intensificação da jornada de trabalho, conforme afirma FRACALANZA (2005, p.163):

*“Conseqüentemente, define-se a taxa de mais-valia como a razão entre o tempo de mais-trabalho e de trabalho necessário. Ao capitalista, é bem certo, importa valorizar seu capital. Para tanto, ele deve expandir, o quanto possível, a taxa de mais-valia. Uma das formas pela qual ele pode obter este resultado é pelo alongamento da duração da jornada de trabalho. Com efeito, quanto mais extensa a jornada de trabalho, coeteris paribus, tanto maior será a taxa de extração de mais-valia. Neste caso, inalterada a dimensão do trabalho necessário, a grandeza do mais trabalho (ou a grandeza da mais-valia) se amplia com uma extensão da jornada de trabalho”.*

Para entendermos melhor a conceituação de mais-valia extraordinária, podemos citar que a mesma tem participação fundamental na definição da Lei do Comportamento capitalista, assunto este, que irá receber atenção especial, sendo retratado em seção específica, posteriormente nesse trabalho.

Em suma podemos citar a influência da mais-valia extraordinária na lei fundamental do comportamento capitalista, citando CIPOLLA (2007, p.19), onde o mesmo, define a lei fundamental do comportamento capitalista como sendo “a lei

fundamental da concorrência capitalista pode ser resumida da seguinte maneira: enquanto o custo  $k=c+v$  é um fenômeno relativo ao capital individual, o valor é um fenômeno relativo ao trabalho coletivo de uma determinada indústria. Os capitais que logram diminuir  $k$  obtêm ganhos extras, fenômeno que Marx denominou de *mais-valia extraordinária*”.

CIPOLLA (2007, p.22), também explica que:

*“Essa economia de capital só é possível através da instauração de processos produtivos cada vez mais enxutos, fato que requer uma crescente diligência no trabalho. A diminuição dos custos unitários que daí advém é precisamente o modo de obtenção de mais-valia extraordinária, processo esse que Marx denominou de lei fundamental da concorrência capitalista”.*

Por sua vez, a fim de pontuar sobre a mais-valia extraordinária, podemos salientar que em publicação anterior, CIPOLLA (2002, p.09), determina que “como conclusão, podemos dizer que o que MARX denominou de mais-valia extraordinária é na verdade o lucro extraordinário”.

Cabe ressaltar também, que qualquer tipo de ferramenta utilizada pelo capitalista para aumentar os valores de produção individual e coletiva do trabalhador, fundamenta-se basicamente na extração de um lucro extraordinário através da manipulação da força de trabalho em benefício do próprio capital em função da lei fundamental do capitalista descrita por MARX.

CARCANHOLO (2002, p. 02), também expõe que “facilmente entenderemos a mais-valia extra se partirmos do *valor individual* e do *valor social*. Trata-se de conceitos derivados do *valor*, que é, em relação àqueles, mais abstrato ou, o que é a mesma coisa, que apresenta menos determinações”.

Na atualidade, o capitalista se utiliza de várias ferramentas tecnológicas, visando a extração da mais-valia extraordinária ou lucro extraordinário. Com o adendo da globalização, essas ferramentas são rapidamente difundidas e aplicadas em várias partes do mundo, fazendo com que seja intensificado a força de trabalho.

RAO (2004, p. 10), acrescenta de forma sintética, uma explicação, sobre esse fenômeno que decorre da especialização tecnológica:

*“Essa especialização tecnológica dos centros tem acarretado a emergência das empresas globais. Elas introduzem grande parte das inovações tecnológicas em seus países de origem. Além disso, dirigem-se a mercados mundiais, tendo controle monopólico daqueles em que estão inseridas e, ainda, compensam a diminuição da exploração da força de trabalho nacional com a obtenção da mais-valia extraordinária – que externaliza até certo ponto esse problema à concorrência – mediante acordos de cooperação tecnológica e a internacionalização dos processos produtivos, o que lhes permite controlar mundialmente, direta ou indiretamente, uma massa superior de trabalho coletivo”.*

Outra perspectiva interessante a ser ressaltada é que com a incessante busca do capitalista pela competitividade e com a globalização das tecnologias, os próprios capitalistas acabam se igualando em competitividade, fazendo com que as empresas acabem se nivelando e diminua assim, a mais-valia extraordinária.

De uma maneira mais concreta, CIPOLLA (2002, p. 32), relata e exemplifica esse fenômeno, manifestando a seguinte opinião:

*“O desenvolvimento da subsunção real do trabalho, entendido enquanto desenvolvimento das formas de extração de mais-valia relativa, é executado pela concorrência através da busca pela mais-valia extraordinária que resulta da produção da mercadoria a um valor individual abaixo do valor de mercado. Quanto maior essa diferença, maior a indução à adoção da técnica por parte dos capitalistas individuais. Quanto maior o grau de difusão, maior a pressão competitiva para a adoção da técnica já que o valor de mercado começa a refletir mais e mais o valor individual associado àquela técnica, fato que diminui as margens de lucro daqueles que ainda não a adotaram. A difusão da nova tecnologia reduz o valor de mercado ao valor individual e faz com que a mais-valia extraordinária desapareça, até que surja um novo método de redução de custos unitários”.*

Desta forma, podemos citar acerca da mais-valia extraordinária, que, por ser parte integrante da teoria do valor de MARX, envolve tanto possibilidades de extração de valor, quanto de trabalho complexo. CARCANHOLO (2002, p.02), concorda com esta idéia relatando que:

*“O estudo da mais-valia extra e do mecanismo pelo qual ela se faz possível, por outro lado, também pode permitir esclarecer aspectos importantes e pouco compreendidos da teoria do valor de Marx. E isso é particularmente significativo se levarmos em conta o fato de que a explicação que nos relegou esse autor, n’O Capital, sobre aquele mecanismo, não está isenta de dificuldades. Assim, duas alternativas de explicação são possíveis: a do trabalho complexo ou a da transferência de valor”.*

Podemos mensurar a mais-valia extraordinária através do valor contido no produto produzido de maneira excedente. Esses produto possui um valor e desta forma, podemos precificar em moeda o valor da mais-valia extraordinária, através dessa relação preço/valor.

Partindo desse prisma, MAGALHÃES (2004, p.71), salienta que:

*“Assim como se deve advertir que, tratando-se aqui de uma esquematização fundada na divisão funcional do produto entre os rendimentos do trabalho e todos os tipos de rendimentos do capital, não distinguimos entre os conceitos de mais-valia extraordinária e mais-valia relativa – nivelados ambos como rendas de uma mesma natureza, ambas integradas dentre os rendimentos do capital do sistema –, convém também precisar que trabalhamos com a relação preço-valor...”*

Considerando a informação acima citada, podemos visualizar que outra forma que o capitalista pode se utilizar para o aumento da mais-valia extraordinária, está contida na verificação dos preços e valores dos produtos no mercado.

Esta verificação é relativa aos custos de produção do capitalista que varia de empresa para empresa. Assim, ao analisar que um capitalista possui um custo de produção inferior ao concorrente, automaticamente ele se apresenta com uma vantagem competitiva, podendo assim aumentar sua mais-valia extraordinária.

CIPOLLA (2002, p. 31) incorpora esta idéia afirmando que:

*“O capitalista individual pode, portanto, aumentar a taxa de mais-valia através do aumento da mais-valia extraordinária. Esta última ocorre sempre que o capitalista individual consegue produzir suas mercadorias ao um valor abaixo do valor de mercado. A diferença entre o valor de mercado e o valor individual é o ganho extra. Esse ganho extraordinário altera a divisão do valor do produto entre trabalho e capital em favor deste último, pois o valor da força de trabalho se reduz como proporção do valor do produto”.*

Em suma, considerando que a contextualização acima partiu de ideia harmônicas e concisas, o conceito da mais-valia extraordinária nos termos em que o retratamos durante esta seção, considerando desde a assimilação da mais-valia relativa, como parte integrante do processo de desenvolvimento tecnológico, até pequenas pinceladas acerca da Lei Fundamental do comportamento capitalista.

Desta forma observamos que este conceito se qualifica como o tema desenvolvido por MARX, que mais se aproxima da verdadeira e única expressão da função primordial do capitalista que é a aquisição de maiores níveis de lucro.

Por fim, cabe ressaltar que a mais-valia extraordinária, numa conotação legítima de sua conceituação, é fruto direto da maior produtividade realizada pelo trabalhador, em relação à produtividade padrão dos outros capitais individuais naquele momento, propiciando assim um ciclo de aplicação mais intensa do capital.

## **2.4 Remuneração Flexível, Economia de Capital Variável e Intensidade do Trabalho.**

Dando continuidade ao escopo inicial vislumbrado neste trabalho, estaremos a partir desse momento tentando demonstrar, utilizando-se de um refinado referencial teórico, as relações íntimas e interligadas, contidas na remuneração flexível na economia de capital variável e na intensidade do trabalho, buscando dessa forma, salientar o efeito cascata que ocorre no decorrer deste elo.

### **2.4.1 Remuneração Flexível**

Buscando atender a proposta relacionada ao tema em discussão nesta seção, fica mais evidente a necessidade de um correto entendimento acerca da remuneração flexível, suas variáveis e aplicações.

Com o desenvolvimento dos procedimentos econômicos, aliados ao desenvolvimento de novas tecnologias, formas de gestão e globalização internacional dos padrões administrativos, o capitalista, acaba se deparando com constantes mudanças nas tendências mercadológicas.

Essas mudanças acabam por fomentar o desenvolvimento de novas técnicas de gestão, sendo estas, necessárias para a sobrevivência do capitalista perante o ambiente concorrencial competitivo, imposto pela diminuição das

fronteiras entre as empresas, sendo estas mudanças não apenas relativas a novas máquinas e equipamentos, mais relativas muitas vezes também a mão de obra, tal como a aplicação de programas de remuneração variável.

*“Tal situação está em consonância com o chamado processo de “globalização” da economia, em que a concorrência pode estar localizada em qualquer parte do mundo, tornando o ambiente cada vez mais competitivo, ou seja, a eliminação das barreiras geográficas obriga as empresas a serem mais competitivas. A internacionalização da economia modificou sensivelmente os patamares de competitividade das empresas, colocando-as diante de novos padrões de qualidade, produtividade e custos. Para manter a competitividade da produção nacional, muitos países têm buscado instrumentos flexibilizadores de custos, entre eles os relacionados com a mão-de-obra”. MARTINS e VERIANO (2004, p.23).*

Delineada a situação, o capitalista acaba por desenvolver novos meios de administração e buscar novas alternativas para sobreviver num mercado competitivo e voraz.

CIPOLLA (2007, p.03) descreve que:

*“As formas modernas de remuneração variável, eufemismo para remuneração condicionada ao desempenho, têm se desenvolvido rapidamente no mundo dos negócios porque são formas que se adaptam ao regime de produção com o mínimo possível de capital, regime esse imposto por condições cada vez mais intensas da concorrência, tanto no plano da concorrência entre capitais quanto no plano da concorrência entre trabalhadores”.*

Os modelos atualmente utilizados nas esferas administrativas pelo capitalista já não apresentam eficiência e eficácia, perante o ambiente globalizado e tecnológico. Esses modelos acabam por possuir características mais dinâmicas, forçados em virtude das transformações que o mercado sofre.

Desta forma, o capitalista deve constantemente rever seus modelos de gestão, provendo novas técnicas de gestão, fundamentadas na diminuição de custos.

SANTOS *et al* (2002, p.07), salienta que:

*“Sem dúvida, grande é a busca de alternativas que possam atender a esta expectativa, tão grande quanto a diversidade de idéias, que muitas vezes, são atropeladas pela velocidade com que as mudanças ocorrem nesta época de profundas transformações. Tudo parece indicar que os modelos tradicionalmente usados na administração estão*

*irremediavelmente fálidos, face a sua ineficácia em resolver novos desafios impostos pela nova ordem mundial, marcadas por profundas transformações tecnológicas e pela crescente globalização dos mercados”.*

Outra visão complementar e citada por COOPERS & LYBRAND *apud* ALVES (2002, p.42), se ressalta que:

*“A política de remuneração de uma organização é um conjunto de diferentes formas de recompensa que se complementam e buscam alinhar atitudes e comportamentos com os objetivos organizacionais. Dentro das várias formas que podem compor este mix, as alternativas de remuneração variável, são justamente aquelas que mais adequadamente vinculam a busca de resultados com a recompensa.”*

Vislumbrado o descrito em epígrafe, podemos denotar que existem duas variáveis intrínsecas acerca das relações administrativas, atualmente utilizadas pelo capitalista.

OLIVEIRA e SUPERTI (2003, p. 02), identificam essas duas variáveis acrescentando-os da seguinte forma:

*“No desempenho de suas funções, o setor de Recursos Humanos administra políticas de desenvolvimento do capital humano, dentre elas podemos ressaltar a política de manutenção de recursos humanos que envolve o estabelecimento de critérios de remuneração direta dos participantes, tendo-se em vista a avaliação do cargo e os salários no mercado de trabalho, observando a posição da organização frente a essas duas variáveis. Envolve também a elaboração de mecanismos e critérios de remuneração indireta dos participantes, considerando os programas de benefícios sociais mais adequados à diversidade de necessidades existentes no universo de cargos da organização, e levando em conta a posição da organização frente às práticas do mercado de trabalho”.*

Essas duas variáveis de maneira sucinta, podem ser descritas conforme afirma CACCIAMALI e BRITO (2002, p.02), salientando que “as empresas, após a liberalização comercial e a maior integração das economias em escala mundial, vêm buscando maior flexibilidade nos processos de produção e nas relações de trabalho”.

Considerando estes dois aspectos enfatizados acima, ressaltamos que o primeiro, está estritamente ligado ao desenvolvimento de padrões produtivos que tragam diminuição de custos através do desenvolvimento de novos mercados,

produtos ou serviços, desenvolvimento de habilidade e competências empresariais e também ao desenvolvimento de novas técnicas que consigam minimizar a influência exercida pelas flutuações do mercado.

Assim, CACCIAMALI e BRITO (2002, p.02), endossa esta idéia ressaltando que:

*“Quanto ao primeiro aspecto, a literatura especializada enfatiza que a procura das empresas por maior competitividade, com objetivo de conquistar, ampliar ou manter os seus mercados, leva à maior inovação de produtos e de serviços, utilizando-se a mesma planta e equipamentos para diferentes usos, empregando com maior eficiência os recursos existentes e reorientando a produção para superar interrupções ou quebra de equipamentos. Além disso, as empresas perseguem uma maior aderência às flutuações e/ou sazonalidade da demanda, e procuram atender em prazos mais curtos os diferentes perfis e necessidades dos clientes”.*

Considerando a variável relativa as relações de trabalho, podemos levar em consideração aspectos relativos a fatores quantitativos e fatores qualitativos, tais como número de funcionários, condições contratuais, competências e padrões funcionais entre outros.

Considerando esta segunda variável, CACCIAMALI e BRITO (2002, p.02), acrescentam o seguinte:

*“Quanto ao segundo aspecto, as mudanças em andamento devem considerar aspectos quantitativos e qualitativos. Dentre os primeiros, devemos apreciar o número de trabalhadores contratados e as modalidades de contrato de trabalho utilizadas pelas empresas; a definição da jornada de trabalho e das horas extras; e os salários, suas formas de pagamentos e políticas de aumentos. Entre os aspectos qualitativos, devemos analisar as competências e padrões definidos pelas empresas para que os empregados possam desempenhar várias funções - a polivalência; a estabilidade no emprego para adquirir habilidades e competências; e os programas de educação continuada”.*

Desta forma, podemos verificar que as relações de trabalho por sua vez, possuem duas dimensões, as dimensões internas e externas a empresa e o capitalista.

Na atualidade o capitalista possui basicamente duas formas de auferir ou contratar mão-de-obra, para atender seus interesses.

A primeira, fundamenta-se na contratação direta de trabalhadores para executar o labor.



A segunda, fundamenta-se na contratação de mão obra através de terceirização, ou seja, a contratação de trabalhadores de forma indireta, mais que influenciam diretamente os interesses do capital.

*“A análise da flexibilização das relações de trabalho, além disso, deve contemplar também as dimensões internas e externas à empresa. A primeira dimensão refere-se às práticas de gestão da mão-de-obra contratada diretamente pela empresa. A segunda diz respeito aos trabalhadores e às disposições estabelecidas nos contratos terceirizados, nos quais a mão-de-obra contratada pode estar sujeita às mesmas situações dos empregados contratados diretamente pela empresa, apresentando, contudo, maior insegurança na manutenção de seu contrato de trabalho e, em geral, condições de trabalho inferiores àquelas deliberadas para os trabalhadores contratados diretamente”. CACCIAMALI e BRITO (2002, p.02).*

Considerando as perspectivas citadas acima, e o tema destacado nesta seção, a remuneração flexível, verificamos que sua discussão fica concentrada nas nas relações de trabalho que envolvem o dia-a-dia empresarial.

Conforme verificamos, todas as mudanças empresariais que o mercado impõe, também se aplicam aos sistemas de remuneração utilizados pelo capitalistas para pagamento da mão-de-obra dos trabalhadores.

Essas transformações fazem com que os procedimentos usualmente utilizados pelo capitalista para compor a remuneração dos trabalhadores, se tornem desatualizados, e não atendam mais as expectativas impostas pelo mercado tão dinâmico e globalizado.

MARTINS e VERIANO (2004, p.23), contribuem, salientado acerca dessa constante modernização que:

*“A modernização da gestão empresarial e a adoção de novos modelos de organização do trabalho podem tornar as formas tradicionais de remuneração anacrônicas, em virtude de algumas características como a inflexibilidade, a ausência de objetividade, a metodologia desatualizada, o conservadorismo e a divergência da orientação estratégica da organização”.*

Assim, para compor um sistema de remuneração atualizado e que atendam as expectativas, em tese tanto do trabalhador quanto do capitalista, não se pode levar apenas em consideração os aspectos baseados unicamente nas

características do trabalho a ser realizado e nas responsabilidades que este trabalho, coloca a cargo do trabalhador.

Assim, SANTOS *et al* (2002, p.17), menciona que:

*“As profundas transformações que as empresas vem sofrendo, exigem novos sistemas de remuneração. Em ambientes caracterizados por formas modernas de organização do trabalho, não faz sentido recompensar a contribuição individual e coletiva apenas com base em descrições e atividades e definição de responsabilidades”.*

Para entendermos melhor, podemos citar um conceito direto de remuneração flexível, para que assim, possamos visualizar de maneira mais clara e precisa seu posicionamento na atualidade empresarial.

SANTOS *et al* (2002, p.17), apresenta uma conceituação simples e de fácil entendimento, salientando que “a remuneração flexível, é uma forma de ligação, de vínculo, com a nova realidade das organizações que atuam num mercado globalizado e competitivo. É também um catalizador para convergência de energias na organização”.

Na atualidade, o tema remuneração nas empresas, muitas vezes é um motor gerador de conflitos internos e jogos de interesses, entre o trabalhador e o capital.

Para o capitalista, a busca incessantemente para a acumulação de capital é a premissa principal, que pode ser viabilizada através do aumento da taxa de mais-valia e conseqüentemente, o aumento da taxa de lucro.

Desta forma em muitos casos, o tema remuneração pode ser considerado pelo capitalista como mais uma fonte de custo, o que impacta diretamente nos seus objetivos principais.

Sendo um tema imbuído de certo melindre, uma das maiores dificuldades segundo SANTOS *et al* (2002, p.17) e para ele, considerar que “a questão central é transformar a visão usual da remuneração como fator de custo, para uma visão de remuneração como fator de aperfeiçoamento da organização, como impulsionador de processos, de melhoria e aumento de competitividade”.

A remuneração flexível por ser uma ferramenta que apresenta o envolvimento de recursos financeiros, passa a ter papel fundamental no dia-a-dia da empresas, envolvendo principalmente os fatores relativos aos trabalhadores.

Esses trabalhadores possuem papel fundamental na aplicação e sucesso desta ferramenta, sendo que seu envolvimento passa a ser condição *sine qua nom* para o sucesso ou fracasso do emprego dessa ferramenta no ambiente empresarial.

BECKER *apud* MARTINS e VERIANO (2004, p.24), acrescenta acerca do envolvimento dos trabalhadores o seguinte:

*“A questão do envolvimento dos trabalhadores passa a ter papel fundamental na medida em que há uma emergente exigência de um perfil de trabalho que tem implicado em envolvimento do trabalhador para que este tenha iniciativas relacionadas com o controle da qualidade, a identificação de defeitos, a participação em grupos de melhorias e outras formas de ação que requerem disposição para participar”.*

Considerando o escopo inicial deste trabalho, verificamos que a remuneração flexível, tem papel fundamental, quando passa a ser a dinâmica inicial para o desenvolvimento de programas de Participação nos Lucros e Resultados, sendo este, o tema central deste trabalho.

De maneira complementar, ALVES (2002, p.48), ainda complementa que:

*“Os objetivos de um programa de remuneração variável, devem ter visão sistêmica e caráter abrangente. Uma vez estabelecidos, devem servir para gerenciar mudanças, comprometer os empregados, reconhecer e premiar esforços e direcionar o programa para o que se pretende.”*

Estes programas envolvem-se diretamente nas formas de remuneração, visto que apresentam interesses tanto para o capitalista, através do aumento de sua lucratividade proporcionada pela intensificação do trabalho, quanto para trabalhador, que pode vislumbrar uma outra oportunidade de auferir um redimento salarial maior ao final de sua jornada de trabalho.

MARTINS e VERIANO (2004, p.23), contribuem com essa afirmativa, alegando em sua publicação que:

*“No bojo dessas transformações, as negociações em torno dos programas de participação nos lucros e/ou resultados, além de poderem significar um aumento de remuneração por parte dos funcionários, podem ainda possibilitar inúmeras oportunidades de discutir questões colocadas pela atual dinâmica da economia internacional, que demanda maior qualificação profissional, polivalência, gestão participativa e maior envolvimento do trabalhador com os objetivos empresariais. Tal fato traz*

*consigo uma série de modificações nos padrões de remuneração, que passou a ter maior flexibilidade e variabilidade em função do contexto”.*

A partir desse prisma, a remuneração flexível passa a exercer uma forte tendência para a administração das organizações, sendo que essa ferramenta pode ser o motor do desenvolvimento de uma perspectiva administrativa dinâmica, e atualizada perante o mercado globalizado que o capitalista está inserido.

SANTOS *at al* (2002, p.66), afirma está linha de pensamento salientando que “a remuneração flexível tende a ser um imperativo para as organizações, que desejam sobreviver e prosperar, porém devem ser fixados alguns fatores críticos de sucesso que viabilizarão o sistema”.

Nesse contexto, SANTOS *at al* (2002, p.66) ainda acrescenta que “a implantação de programas de remuneração flexível, poderá ser poderosa ferramenta para que as empresas possam atender efetivamente suas necessidade de mobilizar seus trabalhadores na luta, a fim de enfrentar os desafios competitivos do presente e direcionarem seu foco para o futuro”.

Nessa perspectiva, considerando o tema retratado nesta seção, foi possível realizar a verificação dos pressupostos acerca da remuneração flexível, considerando que a aplicação deste tipo de ferramenta pelo capitalista, poderá ser de grande valia e interesse.

Apresentando-se como uma nova ferramenta de gestão, a remuneração flexível também retrata um novo norte para diminuir alguns problemas relativos as relações de trabalho, e aproximando a força trabalhadora dos interesses máximos do capitalista, demonstrando que o trabalho pode ser a forma de manutenção dos princípios humanos de trabalho e dignidade, e provocando uma significativa mudança na relação entre o capitalista e o trabalhador.

Desta forma, GARRIDO *apud* ALVES (2002, p.49), diz que:

*“... o salário variável é o componente da remuneração mais adequado para o estabelecimento de vínculo de parceria entre a remuneração do empregado e o desempenho organizacional. O salário base e os benefícios são os componentes da remuneração menos recomendáveis a alteração dos ganhos em função dos melhores resultados. O aumento real de salário, tipo mérito, tem impacto definitivo na folha de pagamento, influenciando todos os futuros aumentos gerais e/ou individuais de emprego”.*

Na atualidade, a estratégia de remuneração flexível da força de trabalho está cada vez mais presente rompendo o ambiente de estabilidade, devido ao ambiente dinâmico em que o sistema capitalista está inserido.

Segundo acrescenta CURVELLO (2002, p.02), existe um movimento que rompe antigos paradigmas, como podemos observar abaixo:

*“Como é possível perceber, há um movimento que rompe com antigos paradigmas que apontavam para uma estabilidade do sistema. As influências do ambiente externo, marcado pela competitividade crescente em escala mundial, provocam rupturas e estão impondo o estabelecimento de novas relações no mundo do trabalho baseadas na mobilidade e na flexibilidade. Essas novas relações, em princípio, levando-se em conta o discurso no qual vieram embaladas, poderiam representar ganhos para os trabalhadores, uma vez que acenavam com um novo ambiente de trabalho.”*

Conclusivamente, MARTINS e VERIANO (2004, p.32), salientam que “a remuneração flexível pode ser inserida no atual contexto de flexibilização das relações de trabalho que provoca mudanças na gestão de pessoas, notadamente na gestão de salários”.

#### **2.4.2 Economia de Capital Variável**

Conforme visto nas seções anteriores deste trabalho, verificamos que na economia capitalista é necessário tem a distinção de duas partes do capital.

A primeira delas trata-se do capital constante, capital este, investido diretamente nos meios produtivos, onde seu valor é transmitido sem alteração para o produto final, produzido pelo trabalhador.

O segundo é o capital variável, capital este que, tem como função fomentar ou adquirir a força de trabalho, sendo que, seu valor, durante o processo produtivo, apresenta características voláteis, sendo alterado mediante o processo de trabalho ao influenciar diretamente a criação da mais-valia.

Outrossim, cabe também relembrar os conceitos vistos nas seções anteriores deste trabalho acerca do capital constante e capital variável.

Desta forma, verificamos que o capital variável é a expressão monetária do valor da força de trabalho que o capitalista emprega durante o processo de transformação de determinada matéria prima em produto ou mercadoria, ressaltando que este processo é realizado pelos trabalhadores para o capitalista.

MARX (2005, p.116) de maneira introdutória acerca do capital constante e capital variável, acrescenta que:

*“os diferentes fatores do processo de trabalho ocupam lugares diferentes na formação do valor dos produtos. O operário transfere um valor novo ao objeto do trabalho por meio da adição de uma nova quantidade de trabalho, quaisquer que sejam as especificidades e a utilidade desse trabalho. Por outro lado, no valor do produto tornamos a encontrar os valores dos meios de produção que haviam sido consumidos durante o processo de trabalho; por exemplo, o valor do algodão e dos fusos está contido no valor do fio. Portanto, os valores dos meios de produção se conservam quando são transmitidos ao produto. Essa transmissão sucede no curso do trabalho, durante a transformação dos meios de produção em produto. O trabalho é, portanto, intermediário”.*

Realizando uma análise clínica, verificamos que a divisão entre capital constante e capital variável se faz proeminente, explicitando os conceitos essenciais utilizados pelo capital.

Considerando que o capital constante influencia diretamente na produção, através dos meios com que é realizada essa produção, podemos verificar que qualquer investimento em nova maquinaria, pode alterar o seu valor. Quanto ao capital variável, podemos acrescentar que sua variação pode ocorrer através do incremento da força de trabalho.

GOMES (2008, p.01), apresenta de maneira sucinta essas perspectivas:

*“A divisão do capital em constante e variável constitui uma importante premissa para a análise científica da essência da exploração capitalista. O capital constante é uma condição necessária para a produção, variando com novos investimentos. A fonte do incremento do capital variável reside unicamente na parte que resulta da compra da força de*

*trabalho por um valor inferior ao criado no decorrer do processo produtivo. Na transferência para um novo produto, a força de trabalho cria um novo valor, a mais-valia, também incluída no valor da mercadoria. A velocidade de rotação do capital variável influi diretamente sobre o aumento da massa de mais-valia e na grandeza do capital aplicado”.*

Para atendermos o objetivo desta seção, existe a necessidade de se obter uma conceituação clara acerca do capital constante e do capital variável.

Primeiramente, podemos citar que o capital constante pode ser constituído pelo volume de capital fixo correspondente aos meios de produção duráveis, tais como edifícios, instalações, maquinaria ou ferramentas, intervindo nos diversos ciclos de produção, concretizado pela parte do capital circulante, que leva em consideração o conjunto dos meios produtivos alocados, tais como os consumos intermédios, estes, que após transformados ou descartados durante o processo produtivos, se utilizam de matérias-primas e auxiliares, artigos semi-fabricados, combustíveis ou energia.

Assim podemos verificar que o capital fixo realiza a transferência de seu valor parte à parte, para os produtos fabricados, não esquecendo de considerar a depreciação dos meios de produção, à medida que são utilizados no decorrer de sua vida produtiva ao longo do tempo.

Diante disso se pode dar destaque ao valor dos consumos intermédios, consumo este que deve ser utilizado na sua totalidade no decorrer do período de produção, transferindo-se completamente ao novo bem ou produto.

O capital fixo também apresenta variações em dois lados opostos, sendo um deles através do investimento de novas máquinas ou tecnologias e do outro, quando uma máquina ou tecnologia torna-se obsoleta, deixando de ser utilizada nos meios de produção.

Denota-se uma peculiar diferença entre o capital constante e o capital variável, fundamentada na intensificação do trabalho. Podemos verificar que o capital constante, transfere apenas uma parte do seu valor a cada ciclo produtivo, e o capital variável, transfere seu valor na sua totalidade durante o ciclo produtivo.

Essa diferença traz a tona que quanto maior for a intensificação do capital variável durante o ciclo produtivo, maior será o volume de produção na mesma jornada de trabalho e utilizando a mesma maquinaria, fazendo com que ocorra um aumento da taxa de mais-valia.

GOMES (2008, p.02), corrobora esta opinião acrescentando que:

*“O capital fixo varia em dois fluxos opostos: um positivo que corresponde ao investimento bruto e outro negativo constituído por equipamentos desactivados em resultado do uso ou da obsolescência. O seu valor líquido corresponde à diferença entre estes dois fluxos. A transferência do capital fixo por partes constitui uma peculiaridade da sua rotação, que se completa apenas no transcurso de vários períodos de produção. Depois de realizada a venda da mercadoria, o capital variável, que se movimenta conjuntamente com o capital constante, efectua uma rotação em cada ciclo de capital. Quanto mais rotações se realizem num determinado espaço de tempo, tanto mais elevado será o volume da mais-valia e tanto menor o capital constante necessário”.*

Assim, verificamos que o capital possui uma composição orgânica, sendo determinada pelo lado do valor através da proporção de sua divisão em capital constante e capital variável.

MARX (2005, p.117), também salienta em sua publicação esta relação da seguinte forma:

*“Por uma simples adição de uma quantidade nova de trabalho, um novo valor é acrescentado. Além disso, ao se fazer o acréscimo dessa nova quantidade do trabalho, os antigos valores dos meios de produção são conservados no produto. Esse duplo efeito do mesmo trabalho, em consequência de seu duplo carácter, torna-se compreensível numa multiplicidade de fenómenos”.*

Por outro lado, podemos considerar as características técnicas dessa composição, levando em consideração o funcionamento do processo de produção, dividindo-se na quantidade do capital aplicado na massa dos meios de produção e a quantidade do capital aplicado na massa de trabalho.



Portanto entre ambos, surge uma ligação recíproca e estreita. Quando da ocorrência da alteração da composição técnica do capital, se altera de forma direta o valor contido na sua composição.

Essa composição orgânica do capital acaba por estar relacionada diretamente com os investimentos nos meios produtivos necessários para a transformação de matéria prima em bens, produtos ou mercadorias, através do investimento na força de trabalho.

Reunindo este arcabouço, podemos desenvolver nesta seção o seu objetivo inicial acerca da economia de capital variável.

Fazendo uma reflexão acerca da análise acima, podemos verificar que o capital variável dentro da perspectiva capitalista, pode apresentar uma economia mediante a alteração de dois aspectos básicos, a economia através da diminuição da folha de pagamento dos salários, convertendo parte desta renda em bônus e prêmios e através do aumento da intensidade do trabalho da força de trabalho e o segundo fica a cargo do enxugamento da produção, ou de aplicações de novas técnicas que proporcionem a otimização.

CIPOLLA (2007, p.14), acrescenta que:

*“Os trabalhadores fornecem mais trabalho à empresa sem que esta precise contratar mais força de trabalho. Na verdade há uma dupla redução de encargos: os encargos driblados pelos pagamentos “por fora” do sistema trabalhista vigente e os encargos relativos aos trabalhadores adicionais que seriam necessários caso o aumento da quantidade de trabalho não se desse por via do aumento da intensidade, mas sim por via do aumento do número de indivíduos empregados”.*

Uma das formas das condicionantes, onde podemos observar a economia de capital variável é fomentada através da remuneração flexível da força de trabalho, aspecto este, retratado em seção anterior.

FILHO e ROCHA (2006, p. 01), ressaltam que “a análise do ambiente técnico econômico e social da situação de trabalho possibilita, então, a identificação consistente do conjunto de condicionantes que atuam sobre os trabalhadores”.

O capitalista para prover uma economia de capital variável também tem se utilizado de algumas novas ferramentas administrativas. Essas ferramentas, se

aplicadas de maneira concisa, podem proporcionar alguns ganhos para o capitalista.

Para que essa economia de capital variável ocorra através da implantação de novas técnicas administrativas, é necessário que o ambiente empresarial proporcionado pelo capitalista, funcione em sinergia, fazendo com que se crie um ambiente de trabalho engrenado e eficiente.

DURAN *apud* CIPOLLA (2003, p. 88), confirmam essa idéia salientando que:

*“Assim, com a diminuição do volume de capital variável o trabalho remanescente tem que se tornar muito mais coeso. Essa coesão é dada pelo grupo entendido como a confluência dos três elementos acima citados: polivalência, liderança e interação. Os níveis de intensidade e autonomia desses elementos variam de empresa a empresa dando origem a todo um espectro de experiências cuja tipologia pode ser encontrada em Durand (1998)”.*

Na atualidade talvez, a ferramenta mais utilizada é a chamada *Justi in Time*, ou seja, no tempo justo, onde o capitalista pode encontrar um vies eficiente para essa diminuição de investimento em capital variável.

Segundo ALVES (2004, p.02), o sistema *just in time* apresenta a seguinte conceituação:

*“O sistema Just In Time é uma filosofia de administração da manufatura, surgida no Japão, nos meados da década de 60, tendo a sua idéia básica e seu desenvolvimento creditados à Toyota Motor Company, por isso também conhecido como o “Sistema Toyota de Produção”. O idealista desse sistema foi o vice presidente da empresa Taiichi Ohno. Este novo enfoque na administração da manufatura surgiu de uma visão estratégica, buscando vantagem competitiva através da otimização do processo produtivo. Os conceitos da filosofia JIT foram extraídos da experiência mundial em manufatura e combinados dentro de uma visão holística do empreendimento. Os principais conceitos são independentes da tecnologia, embora possam ser aplicados diferentemente com os avanços técnicos”.*

Considerando o viés exposto acima, podemos verificar que esta ferramenta busca a administração dos processos produtivos de maneira singela, porém eficiente, visando fundamentalmente a otimização dos recursos a serem utilizados na produção.

Esses recursos, tais como capital, equipamentos e mão-de-obra, aliados a aplicação da ferramenta *Just in Time*, podem provocar como resultado a integralização de um sistema manufatureiro, capacitado a atender às exigências de

aspectos, como a capacidade produtiva, qualidades até a entrega do produto ao cliente, ao menor custo, no tempo certo.

O *Just In Time*, também vislumbra a redução eliminação de funções desnecessárias ao processo produtivo, muitas vezes eliminando atividades como inspeção, retrabalho, estoque entre outras.

Por vez, muitas dessas funções que são consideradas improdutivas, tiveram a necessidade de sua criação em virtude da existência de processos ineficientes, onde o *Just in Time*, vem como o conceito de integração e otimização desses processos.

CIPOLLA (2003, p. 88), apresenta um sucinto e preciso enfoque do emprego desta ferramenta, com a mesma linha de tendência, porém, com um viés mais voltado para a economia, acrescentando que:

*“O just-in-time é, assim, uma forma de organizar o processo de produção de tal forma a reduzir tanto C quanto V. O just-in-time implica, portanto, uma condensação do trabalho na medida em que o fluxo contínuo da produção depende tanto do desdobramento do trabalhador entre várias tarefas quanto da intensificação do uso do tempo. Essa condensação do trabalho (manutenção, qualidade) que é o que se denomina polivalência exige por sua vez uma complementaridade entre os próprios trabalhadores de tal forma a garantir o fluxo de produção face a ausências, pausas ou dificuldades. Assim a economia de capital variável V só pode se efetivar se incluir um aumento da “solidariedade” produtiva dos trabalhadores. Essa “solidariedade” produtiva não pode se efetivar onde o trabalho é organizado individualmente em linha”.*

Outro fator importante a ser ressaltado que pode fomentar a economia de capital variável, trata-se da remuneração flexível, condicionada a quantidade que o trabalhador irá produzir dentro da sua jornada de trabalho. Está remuneração flexível depende também do quanto os trabalhadores estão sucintos a aceitarem a implantação desta técnica, de modo que o capitalista consiga uma vantagem competitiva.

CIPOLLA, (2007, p.14), também afirma está idéia ressaltando que:

*“A remuneração condicionada, por sua vez, reage sobre o processo e*

*funciona como forma de realizar uma ulterior diminuição das necessidades de capital constante. Desenvolve-se uma relação de mútua sustentação pela qual a produção enxuta exige remuneração variável e por seu turno a remuneração variável produz um maior grau de coesão do capital circulante, uma maior economia de capital constante, e variável...”*

Assim, verificamos que a aplicação de ferramentas que proporcionem a otimização dos meios produtivos, podem fomentar para o capitalista a econômica de capital variável.

A aplicação dessas ferramentas técnicas, tais como a remuneração flexível, *just in time*, fazem com que ocorra um enxugamento da produção, diminuindo seus custos e perfazendo com que os trabalhadores intensifiquem sua produção dentro da mesma jornada de trabalho.

Por fim, CIPOLLA, (2007, p.14), alega que:

*“A produção enxuta implica uma economia de capital variável na medida em que permite a absorção de mais trabalho sem que seja necessária a contratação de mais trabalhadores. Ao contrário, a absorção de mais trabalho vai de mãos dadas com a diminuição do número de trabalhadores”.*

## **2.5 A Lei Fundamental do Comportamento Capitalista**

A lei fundamental do comportamento capitalista consiste em determinar através dos limites internos e externos da empresa, o quanto a redução de custos podem alterar o lucro e a taxa de lucro do capitalista.

A bússola norteadora dessa teoria tem cunho fundamentalmente marxista, sendo amplamente utilizada pelo capital para a obtenção de vantagem competitiva perante outros capitais.

Desta forma, podemos citar a contribuição de CIPOLLA (2004, p. 29), onde o mesmo acrescenta acerca da lei fundamental do comportamento capitalista a visão

de Marx, com a seguinte perspectiva:

*“A visão de Marx poderia ser resumida assim: em concorrência, os capitais se engajam continuamente na busca de meios de redução dos custos unitários de suas mercadorias. Aqueles capitais que reduzem os custos primeiro logram produzir suas mercadorias a valores individuais abaixo do valor de mercado. Como a princípio o valor de mercado não muda, essas empresas vendem suas mercadorias acima dos valores individuais, obtendo assim o que Marx denominou de mais-valia extraordinária. Essa mais-valia extraordinária compensa para o capitalista individual o maior emprego de capital constante, notadamente fixo. Isso faz com que, a princípio, a taxa individual de lucro desses capitais suba acima da taxa média de lucro”.*

Utilizando um raciocínio semelhante, concordando com a ideia descrita em epígrafe, BALANCO (2002, p.40), também explicita a influência marxista na aplicação da lei fundamental do comportamento capitalista, acrescentando de maneira simples e concisa que:

*“De sorte que, em termos sistêmicos, encontrasse presente no capitalismo uma lei fundamental, a qual, entre outras coisas, fundamenta a relação entre lucro e acumulação. Conhecida como lei da tendência decrescente da taxa de lucro, seu comportamento indica a intensidade da acumulação e, nesse sentido, aponta os rumos da evolução do sistema, orientando, por assim dizer, o sentido das metamorfoses da globalização”.*

Podemos verificar que por se tratar de uma lei fundamentalmente calcada em cunho capitalista, ela encontra-se alinhavada ao desenvolvimento da força produtiva.

Desta forma, MARX *apud* BALANCO (2002, p.41) ressalta que:

*“(...) Queda da taxa de lucro e acumulação acelerada são (...) apenas expressões diferentes do mesmo processo, já que ambas expressam o desenvolvimento da força produtiva. A acumulação, por sua vez, acelera a queda da taxa de lucro, à medida que com ela está dada a concentração dos trabalhos em larga escala e, com isso, uma composição mais elevada do capital. Por outro lado, a queda da taxa de lucro acelera novamente a concentração do capital e sua centralização mediante a desapropriação dos pequenos capitalistas, mediante a expropriação do resto dos produtores diretos (...)”.*

Além da força trabalhadora, podemos visualizar que outro componente *sine qua nom* para a aplicação desta teoria é a concorrência.

Na atualidade e também desde os primórdios, o capitalista, visa como

objetivo fundamental a acumulação constante de maiores volumes de capital.

Por outro lado, o capitalista acaba se deparando com a vivência em um ambiente de globalização e dinâmica intensa, fazendo com que o mesmo para atingir seus objetivos máximos, seja cada vez mais competitivo, sendo que essa competitividade deve ser analisada sob a perspectiva da concorrência entre os próprios capitalistas.

Segundo MOSELEY *apud* BALANCO (2002, p.41), a dinâmica cíclica desta relação é a seguinte:

*“Um componente importante dessa teoria do lucro é a concorrência. Através dela é operacionalizado o mecanismo norteador da tríade produção, circulação e distribuição da riqueza e do excedente. É uma componente lógica necessária à realização da acumulação do capital e do desenvolvimento das forças produtivas mediante o exercício da tendência imanente à mudança tecnológica que move o capital em busca de superlucros”.*

Tomando como ideia complementar a citação acima, BALANCO (2004, p. 02), complementa esse pensamento acerca da relação da lei com a concorrência salientando que esta possui duas funções primordiais, conforme podemos visualizar abaixo:

*“No interior da teoria da taxa de lucro de Marx o mecanismo da concorrência ocupa papel decisivo no comportamento da acumulação. Ela tem o estatuto de peça-chave do sistema, norteando a produção, a circulação e a distribuição dos valores e da mais-valia. É uma componente da lógica que estimula a acumulação do capital e o desenvolvimento das forças produtivas. A concorrência, então, tem duas funções primordiais: 1) Conduz a igualação dos valores em cada setor, os quais, entre si, apresentam taxas de lucro diferentes e 2) Promove a mobilidade dos capitais entre setores, levando à formação do preço de produção e da taxa média de lucro”.*

A partir destas considerações, podemos observar outra fundamental ligação entre a lei fundamental do comportamento capitalista e da concorrência.

Essa ligação fica a cargo da redução do custo do trabalho para o capitalista, onde o mesmo consegue prover essa redução através do emprego de novas tecnologias nos seus processos de produção e adquire vantagem competitiva em relação ao capital concorrente, se apoderando desta forma de uma mais-valia extraordinária.

CIPOLLA (2004, p. 43) explica de maneira mais simples:

*“De fato, a lei fundamental da concorrência capitalista é a busca incessante pela redução de  $k$ . A redução de  $k$  requer que a redução dos custos salariais unitários se sobrepuje a qualquer possível aumento do custo fixo unitário proveniente do maior emprego de processos produtivos mais mecanizados. Os capitalistas que se antecipam nessa busca colhem os frutos dos lucros extraordinários que daí advêm, obtendo temporariamente taxas de lucro maiores do que a média. No entanto, lucros extraordinários não podem existir para todos. Quando todos tentam obtê-los, eles desaparecem. A queda do preço que elimina o lucro extraordinário deixa no seu rastro uma taxa de lucro mais baixa”.*

### **2.5.1 Limites Internos**

Visando uma maior compreensão da Lei Fundamental do Comportamento Capitalista, cabe dar destaque a dois fatores que exercem proeminente influência na aplicabilidade deste tema.

Dando destaque nesta seção, estaremos fazendo uma rápida abordagem acerca dos limites internos impostos ao capital.

Perante o desenvolvimento cíclico da economia, principalmente após a vivência da última década, podemos observar que os limites internos do capital, tais como o desemprego, as bolhas especulativas, os circuitos de déficits, sofrem tendenciosamente a economia em escala global.

Com o desenvolvimento da crise econômico-social, desde fins dos anos noventa, que a destruição capitalista das bases naturais tem passado progressivamente para segundo plano. Agora, de repente, as mudanças do capitalismo se tornam novamente manchete, juntamente aos limites internos da valorização do capital, sendo os principais, o desemprego massivo e sub-emprego globais, economia de bolhas financeiras e instáveis circuitos de déficit. KURZ (2007).

Desta forma podemos observar que com o desenvolvimento de todos os ciclos econômicos, o processo de desvalorização das forças produtivas capitalistas, ocorreu fundamentalmente em virtude dos limites do Capital.

Assim, verificamos de maneira mais concisa e precisa, a correta

profundidade das crises econômicas, indo muito além do simples motivo das flutuações cíclicas da economia, que por sua vez, atingem diretamente os meios de produção capitalistas.

De acordo com AGUIAR (2007, P.04), podemos concluir que:

*“Com efeito, as relações de produção capitalistas têm limites internos e em última instância determinantes ao seu funcionamento: a produção de mais-valia a partir da exploração de força de trabalho desapossada dos meios e das condições de produção, obriga a um crescimento constante da produtividade do trabalho de modo a elevar o volume de valor apropriado por toda a classe capitalista”.*

Outro processo importante que influencia diretamente os limites internos no capital, fica a cargo da industrialização, a qual encontra limites estreitos impostos pelo crescimento pujante dos mercados globalizados, que vão sendo pouco a pouco ocupados, fazendo com que a expansão industrial torne-se extremamente debilitada. Assim, podemos verificar que o significado da passagem do “modelo de crescimento para fora” ao “modelo de crescimento para dentro” fica necessariamente determinado em virtude da dinâmica da economia, deixando de estar presa à demanda externa, substituída pela variável endógena investimento, deslocando o eixo para dentro da economia. FILHO (2007).

### **2.5.2 Limites Externos**

Passando a compreender melhor os limites internos impostos ao capital nesta seção, tentaremos de forma sucinta, nortear um entendimento acerca dos limites externos impostos ao capital.

Os limites externos ao capital são basicamente relativos aos fatores exógenos ao capital, mais que exercem influência direta em suas atividades.

Podemos citar como um fator limitante externo ao capital as relações bilaterais e multilaterais que as economias acabam firmando, que influenciam



diretamente a produção capitalista.

Um exemplo interessante dessa prática, foi observado na América Latina na década de 90, conforme FILHO (2007, p.03), acrescenta abaixo:

*“Este ideário foi utilizado intensamente nas relações bilaterais e multilaterais, com efeitos tanto maiores quanto foram as necessidades dos países de buscar recursos nas agências oficiais. Após vivenciar uma década de interrupção e recursos externos de empréstimos – anos 1980 –, a América Latina viveu, nos anos 1990, o pior dos mundos, enfrentando, na sequência dos efeitos do endividamento externo, imposições de política/econômica que privilegiavam a expectativa e os interesses dos agentes externos em detrimento das condições internas”.*

Desta forma, podemos perceber a rigor, que os limites externos não dependem da autodeterminação do capitalistas através da sua otimização produtiva, mais essa otimização produtiva pode ser fomentada através da imposição dos limites externos.

Por fim podemos perceber que os limites externos possuem uma função peculiar, porém de regulação da acumulação capitalista. Por sua vez, o capitalista, a fim de prover uma acumulação de capital sustentada, tem de absorver os melindres dos mercados, procurando dominar os limites externos visando assim, uma expansão mais concreta e definida.

### **3. A PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E RESULTADOS**

A participação nos lucros e resultados das empresas tem se apresentado como uma ferramenta cheia de possibilidades, que a cada dia vem ganhando maior força no capitalismo globalizado que estamos inseridos.

Seguindo este viés, muitos autores passaram a pesquisar a aplicabilidade deste programas nas empresas, tentando verificar quais são os benefícios para os agentes envolvidos.

Logo, os programas de participação nos lucros e resultados passam a ser

observados, principalmente pelo capital, como uma ferramenta estratégica que busca a sinergia da força trabalhadora, proporcionando um aumento constante de produtividade, aumentando desta forma as possibilidades de ganho do capitalista.

Está ideia, está calcada em muitas vertentes acerca do tema, assim como SILVA (2006, p.02), salienta:

*“O Programa de Participação nos Lucros ou Resultados — PPLR — tem sido considerado por muitos autores, e até mesmo por empresários, como uma forma de mobilização interna, compartilhamento de responsabilidades e de comunicação da filosofia de gestão e das estratégias das empresas, pois o PPLR permite alinhar os objetivos das diversas áreas e dos funcionários com aqueles definidos pela alta administração das empresas em seus planejamentos estratégicos”.*

Considerando a crescente evolução desse fenômeno, verifica-se que ele também está presente no Brasil, muitas vezes fazendo parte até de nossa rotina diária.

Para MARTINS (2000, p. 48), o capitalista tem como premissa os programas de participação nos lucros e resultados como ferramenta fundamentalmente estratégica, levando em consideração suas vantagens, principalmente as decorrentes da elisão fiscal, conforme observamos:

*“Sob o ótica empresarial, tais programas são parte integrante da estratégia de busca da participação e comprometimento dos funcionários, servindo até mesmo como apoio para a reestruturação produtiva na busca de produtividade e qualidade. Tais programas podem ser ainda, de maneira oportunista, uma forma de transformar os antigos bônus ou prêmios anuais em PLR, já que sobre estes não há incidência de encargos sociais e as antigas negociações de campanha salarial perderam importância em função da estabilidade econômica”.*

Verificando sua importância, esta ferramenta, trata-se de uma estratégia merecedora de destaque especial, em virtude de sua aplicabilidade cada vez mais crescente e das variáveis envolvidas, principalmente das relativas a força de trabalho e ao capitalista.

CLARO (2002, p.41), acrescenta que no Brasil, os programas de participação nos lucros e resultados ainda são implantados de maneira cautelar, mais concorda com sua importância como ferramenta competitiva, acrescentando que:

*“Muitos empresários, porém, aos poucos estão despertando para a necessidade de imprimir mudanças profundas na maneira pela qual as pessoas são administradas. A adoção de formas de remuneração ligadas ao desempenho, modalidade que cresce em todo o mundo, tem sido um dos caminhos seguidos. Apesar de uma evolução ainda muito tímida da remuneração por resultados e do profundo ceticismo ainda existente no Brasil, empresas inteligentes e de sucesso têm investido cada vez mais em novas formas de remuneração, por entenderem que contribuem para garantir o seu diferencial competitivo”.*

Qualquer ferramenta utilizada pelo capital para aumentar a eficiência produtiva, depende de maneira proeminente da “aquisição” da idéia pela força de trabalho, força essa, que será a executora das estratégias da empresa. Sem a intervenção positiva do trabalhador, essa estratégia seria fracassada.

BECKER e RUAS (1997, p.141), corrobora a importância do envolvimento do trabalhador, para o sucesso da implantação de uma ferramenta como a participação nos lucros e resultados, citando ainda que:

*“Num ambiente em que o perfil do trabalho implica envolvimento do trabalhador, a fim de que tome iniciativas do tipo controle da qualidade, identificação de defeitos, participação em grupos de melhorias e outras formas de ação que requerem disposição para participar, ressalta-se a questão do comprometimento. Na busca de princípios e práticas de gestão que contemplem esta nova “exigência”, os Planos de Participação nos Lucros e Resultados (PLR) no Brasil vem paulatinamente conquistando espaços, dada a crescente valorização de incentivos monetários para amenizar as condições precárias da nossa classe trabalhadora”.*

SILVA *apud* ALVES (2002, p.53 e 54), ressalta sobre o envolvimento dos trabalhadores nos programas de participação nos lucros e resultados a seguinte perspectiva:

*“Entendemos que a aceitação do Programa de Participação dos Empregados nos Lucros ou Resultados da Empresa passa pelas necessidades das partes, pelas vantagens que as partes terão com sua implementação, bem como pela compreensão de sua dinâmica. (...) acredita que os empregados são parceiros naturais, pois são partes da empresa, participam da sua vida, têm vida social intensa lá dentro, querem o seu sucesso, porque o sucesso dos empregados depende do sucesso da empresa. Assim, querem ver a empresa grande, pagando altos salários, respeitada pelos consumidores pela qualidade de seus produtos e serviços, qualidade que eles fazem”.*

Os programas de participação nos lucros e resultados estão fundamentalmente ligados as perspectivas de remuneração variável, dentro das empresas.

Basicamente verificamos que as perspectivas da remuneração variável, buscam a vinculação da capacidade produtiva individual do trabalhador, à seu constante aumento de produtividade.

Essa vinculação passa a ser delineada de forma que o trabalhador passe a receber mais em função de seu excedente produtivo, dentro da mesma jornada de trabalho.

Esse excedente varia de acordo com o desempenho individual de cada trabalhador, sendo que antecipadamente o mesmo deve estar ciente do contexto interno da empresa e da pré-definição das características do programa de remuneração variável, do qual o trabalhador faz parte.

A partir dessa flexibilização do trabalho, verificamos a presença dos programas de participação nos lucros e resultados, como afirma abaixo, NETO (2001, p.197):

*“Dentro da lógica de flexibilização do contrato de trabalho, mais especificamente da flexibilização da remuneração, situam-se os programas de participação nos lucros e resultados (PLR), que vinculam parte dos vencimentos dos empregados às metas das empresas. As inovações organizacionais presentes na atual fase da economia internacional, como parte da reestruturação produtiva, exigem maior participação na gestão e comprometimento dos trabalhadores com os objetivos empresariais. Assim, a negociação da PLR passa a ser importante nesse contexto, uma vez que vincula a remuneração variável a metas de lucratividade, qualidade e produtividade”.*

Apresentando uma ideia semelhante a relatada acima, dando um enfoque na origem do programa de participação nos lucros e resultados, e seus envolvidos, TADEUCCI (2006, p.52), ressalta que:

*“As origens dos Programas de Participação nos Lucros e Resultados das empresas estão nos conceitos gerais de participação no trabalho, que pode ser concebida como uma forma de remuneração variável. Os Programas de Participação nos Lucros e Resultados são abrangentes e envolvem vários interlocutores, como o governo que, os cria, as empresas, que os adotam, os sindicatos que os negociam, e os empregados, que se esforçam para atingir os resultados e,*

*conseqüentemente, se beneficiam. A compreensão desse tipo de estratégia pressupõe conhecimentos sobre participação no trabalho, administração e gerência participativa, remuneração variável, e sobre os fundamentos, as origens e os aspectos legais dos programas de Participação nos Lucros e Resultados”.*

Considerando o escopo acima visualizado, surge a necessidade de uma abordagem mais esclarecedora através dos melindres e das diversas possibilidades dos programas de participação nos lucros e resultados, realizando desta forma um apanhado complementar acerca de suas várias dinâmicas e aplicações.

A fim de iniciarmos essa contextualização, podemos citar acerca da participação nos lucros e resultados, uma visão controversa, porém mencionada por BERGER & BERGER *apud* KRAUTER et. al (2004, p. 04), onde se salienta que:

*“Nos planos de participação nos lucros, as importâncias pagas pelas empresas aos seus empregados são retiradas do lucro da empresa. Estes planos são baseados em uma medida de retorno ou de lucro, e podem ter vários formatos: a empresa pode pagar uma porcentagem fixa de seus lucros contábeis após impostos; pode dividir uma porcentagem do lucro que exceder uma medida de retorno; pode pagar uma porcentagem do lucro que exceder o lucro orçado.”*

Diante disso, considerando o que se sabe acerca dos programas de participação no lucros e resultados, estaremos verificando na sequência do trabalho, que ao contrário do que os mesmos afirmam, o capitalista, ao implantar esse tipo de ferramenta, busca fundamentalmente o aumento de sua lucratividade, através de um excedente de produção a ser realizado pelos trabalhadores e nunca diminuindo os lucros do capital.

Considerando este olhar mais crítico, SILVA (2006, p.02), acrescenta, seguindo uma linha de tendência mais branda que:

*“Os PPLRs, economicamente, estão inseridos dentro de um contexto muito mais abrangente, são estudados como problemas de incentivos e estão diretamente relacionados com as arquiteturas organizacionais das empresas, no sentido de se aplicar às ferramentas da economia, para se chegar aos desenhos organizacionais que buscam a motivação dos indivíduos. Esta busca motiva os empregados a fazerem as escolhas que aumentem o valor da empresa. (...) são abordados os mecanismos de ajustes de salário, como promoções e incentivos ao desempenho dos empregados, evidenciando os Programas de Participação nos Lucros e Resultados”.*

Cabe ressaltar também que MAXIMIANO *apud* OLIVEIRA e SUPERTI (2003, p. 03), identificam no modelo administrativo, aonde estão alocados os programas de participação nos lucros e resultados, contribuindo da seguinte forma:

*“A participação financeira dos colaboradores de uma organização em seus lucros e resultados foi discutida e definida teoricamente no bojo do modelo administrativo denominado Administração Participativa. Segundo Maximiano (2000,473), se as pessoas participam dos problemas e decisões devem também de alguma maneira participar dos resultados alcançados através de seu esforço. A participação nos lucros e resultados no conjunto da teoria sobre administração participativa é, então, um mecanismo de recompensa”.*

Podemos observar que a grande maioria das empresas tem seus sistemas de remuneração da força de trabalho, através de sua função ou posto de trabalho que ocupa, muitas das vezes não diferenciando as competências e desempenhos individuais de cada colaborador, a fim de compor seu salário no final do mês.

Considerando que um colaborador apresente um desempenho individual superior ao de seu colega de mesmo *staff*, sem a existência de um sistema de remuneração variável, ou de um programa de participação nos lucros e resultados, seu esforço adicional individual, não será recompensado.

CLARO (2002, p.42), acrescenta esta idéia nos dá o seguinte viés, acerca desta perspectiva:

*“A grande maioria das empresas remunera seus funcionários com base apenas nos cargos, ou seja, nas atividades realizadas. O problema maior da remuneração por cargos é que ela não diferencia adequadamente o desempenho individual. A razão mais relevante que leva à adoção da remuneração por resultados ou por lucro é o estabelecimento de um vínculo direto entre a recompensa recebida pelo trabalhador e o esforço realizado por ele para conseguir o resultado definido pela empresa. Por isso, quanto mais transparente for esse vínculo, melhor para o sistema e melhor para o empregado”.*

Os programas de participação nos lucros e resultados para obterem êxito, dependem do alcance dos seus objetivos, e estes são, definidos pelo capitalista para que o mesmo, alicerce novas faixas de lucratividade.

BECKER e RUAS (1997, p.143), explanam que a concepção dos programas de participação nos lucros e resultados, além dos objetivos, o capitalista necessita criar uma medida de desempenho, visando o monitoramento e o desempenho do

programa, conforme acrescenta:

*“Em outras palavras, ao conceber um Programa de Participação nos Lucros ou Resultados, é preciso definir qual será a medida de desempenho a ser tomada como referência - se a margem de lucro propriamente dita na forma de um resultado contábil ao final do exercício, ou se outras medidas de desempenho, tais como índices de produtividade, índices de qualidade, taxas de absenteísmo ou outros indicadores semelhantes. Nessa segunda configuração, diz-se que a referência para o Programa de Participação são alguns resultados previamente definidos como parâmetros”.*

Acerca desses objetivos, vislumbramos que os programas de participação nos lucros e resultados, bem como outras estratégias de participação da força produtiva no aumento dos seus níveis, são criados basicamente com o objetivo de diminuir os conflitos sobre o aumento salarial, visando a participação dos empregados, através da intensificação do trabalho e, por consequência disso, criar um diferencial competitivo para o capitalista.

Esses objetivos podem ser relativos conforme a visão do capitalista e conforme a visão da força de trabalho.

Considerando a visão empresarial do capital, CLARO (2002, p. 42), classifica em três, os objetivos da implantação de um programa de participação nos lucros e resultados de maneira simples e concisa, conforme descreve em sua publicação:

*“Ao se implantar um sistema de remuneração por resultados ou por lucro, os empresários têm basicamente três objetivos: a) estabelecer um vínculo do desempenho com a recompensa; b) compartilhar os bons e os maus resultados operacionais da empresa; c) transformar custo fixo em custo variável. As vantagens são muitas: reforço de uma cultura participativa e do trabalho em equipe; melhoria da coordenação do trabalho; desenvolvimento de visão mais abrangente do negócio e dos sistemas; ênfase em melhoria da qualidade e na redução de custos; incentivo à busca de inovações de produtos, processos e gestão; redução da resistência a mudanças; aumento da pressão dos funcionários por sistemas de gestão mais eficazes”.*

TADEUCCI (2006, p.56), acrescenta de maneira mais concisa a afirmação acima, descrevendo os objetivos do capitalista da seguinte maneira:

*“Para as empresas, a implementação do PLR está associada ao desenvolvimento de programas de qualidade e produtividade, pois garante a participação dos trabalhadores por atuar como forma de recompensa aumentando a motivação. Diminuir absenteísmo e perdas, economizar insumos, amenizar o conflito capital e trabalho, diminuir as pressões por ganhos reais de salário e diminuir as interferências sindicais são alguns outros importantes objetivos que justificam o PLR para os empresários”.*

Para os trabalhadores, os objetivos, basicamente podem ser reduzidos em apenas dois, sendo o primeiro, a possibilidade de ser recompensado de maneira financeira pelo seu aumento individual de desempenho e o segundo, fundamentado na possibilidade de participar mais ativamente na gestão do capital.

Considerando este pensamento, TADEUCCI (2006, p.56), ressalta que “para os funcionários, o programa de participação nos lucros e resultados pode oferecer, além dos ganhos materiais envolvidos, a possibilidade de maior participação na gestão, através do maior controle das atividades ligadas ao processo produtivo e questões mais amplas no âmbito das ações da empresa”.

Para CLARO (2002, p. 42), cabe também ressaltar outros fatores importantes na implantação dos programas de participação nos lucros e resultados, como cita abaixo:

*“Para uma correta e adequada construção do sistema de participação nos resultados ou lucros, evidenciam-se alguns aspectos importantes: fazer o diagnóstico da empresa (características internas e suas interações com o meio ambiente); conhecer teoricamente os diversos tipos de remuneração; definir claramente quais os componentes do sistema para garantir os resultados; e elaborar um modelo transparente e funcional de tal forma que assegure a aceitação e manutenção”.*

Outro fator importante acerca da implantação de um programa de participação nos lucros e resultados a ser considerado pelo capitalista, fica a cargo da clareza com que este deve ser tratado perante os colaboradores, visando assim a inexistência de conflitos futuros, acerca da distribuição ou não dos lucros auferidos com os trabalhos executados de maneira excedente pelo trabalhador.

Assim, complementa essa idéia BECKER (1998, p.69), expondo que:

*“A Participação nos Lucros ou Resultados, pressupõe a abertura dos*



*registros contábeis da empresa aos trabalhadores, fato que gera certo receio para alguns empresários. Além disso, as falhas e omissões muitas vezes existentes nas declarações contábeis das organizações, alteram seu conteúdo. Neste caso, por não refletirem a real situação da empresa, estas declarações podem não servir de instrumento confiável de controle para o trabalhador. Pode-se perceber assim, que a transparência das regras é um elemento fundamental para evitar o acontecimento de conflitos futuros”.*

Reunindo estas informações citadas nesta seção, outro fator de fundamental importância acerca da implantação de um programa de participação nos lucros e resultados, observamos que para atingir seus objetivos principais, se necessita fundamentalmente do capital através da pré-disposição na implantação do programa, e da força de trabalho na aceitação do programa, sendo que, podemos visualizar também outros agentes que podem estar envolvidos diretamente no sucesso ou não do programa.

Estes agentes possuem interferência direta na aplicabilidade do programa, podendo em muitos casos, decretar seu sucesso ou fracasso.

Podemos citar dois desses agentes que com certeza, após o capital e a força de trabalho, são os mais importantes a se envolverem no processo.

O primeiro é o Governo que através de sua política norteadora, pode delimitar muitas das possibilidades dos programas, tanto para o trabalhador, quanto para o capital.

TADEUCCI (2006, p.52), acrescenta os objetivos do governo, acerca dos programas de participação nos lucros e resultados, se referindo que:

*“Sob a óptica do governo, as políticas referentes ao PLR têm-se limitado, em quase todo mundo, à sua indução por meio de incentivos fiscais associado a um conjunto de objetivos como a diminuição do conflito entre capital e trabalho, redução dos efeitos de períodos econômicos recessivos sobre o nível de emprego pela criação de uma remuneração flexível capaz de se ajustar a condições adversas de mercado, aumento da poupança nacional, e como incentivo ao aumento da produtividade do trabalho”.*

No Brasil existe uma legislação que trata especificamente dos interesses do Governo, portanto, os programas de participação nos lucros e resultados. Esta Lei fundamentalmente assegura a todos os trabalhadores o direito de participar nos lucros e resultados das empresas, através da realização do seu trabalho de maneira excedente.

Esta Lei pode ser disposta de maneira sucinta, conforme citação colhida de ALVES (2002, p.49):

*“A participação dos empregados nos lucros ou resultados da empresa está delineada na Lei 10.101, de 19 de dezembro de 2000. Esse instrumento jurídico é a resultante de inúmeras reedições da Medida Provisória n.º 794, de 29 de dezembro de 1994. Entendemos que sua compreensão é de fundamental importância, tanto para as empresas, como para os trabalhadores e seus representantes, os sindicalistas, pois a Lei 10.101 estabelece regras importantes que balizam a elaboração e implementação do programa nas empresas, mediante negociação entre as partes interessadas”.*

Um complemento dos objetivos da implantação dos programas de participação nos lucros e resultados, considerando a visão do Governo, pode ser descrito por TADEUCCI (2006, p.52), onde, “no caso brasileiro, além desses objetivos de caráter geral, a PLR tem como objetivos facilitar a transição de uma política salarial indexada para um modelo baseado em crescimento e produtividade”.

De modo suplementar, cabe também ressaltar, conforme GONÇALVES *apud* TADEUCCI (2006, p.52), que:

*“Seria a transformação dos resíduos inflacionários, não incorporados automaticamente aos salários, em valores negociados a título de alcance de metas predefinidas. (...) ainda ressalta que a implementação do PLR provoca efeitos sobre o crescimento econômico uma vez que passa a representar um acréscimo real de salário para o trabalhador sem repasse para o preço dos produtos e que somente ocorrerá se houver um aumento de produtividade de trabalho real nas empresas”.*

O segundo agente, que possui interferência direta na aplicabilidade do programa é a força sindical, que tecnicamente, deve defender os interesses dos trabalhadores perante as forças opressoras capitalistas.

Para BRESCIANI *apud* MARTINS (2000, p.55), os programas de participação nos lucros e resultados, representam algumas oportunidades propiciadas pela ação dos sindicatos, conforme podemos visualizar:

*“Com a PLR, existem certas oportunidades trazidas pela ação sindical, como o acesso à informação sobre as empresas ou setores e a preparação de novas lideranças. Esse autor, entretanto, afirma ainda que “são evidentes os riscos e dificuldades de uma entidade sindical nas negociações deste tipo, dentre elas a pulverização das negociações, a possível fragmentação entre os trabalhadores das várias*

*empresas e a insuficiente capacidade de análise e formulação de propostas alternativas em face do enorme contingente de empresas nas quais a temática emerge”.*

Podemos verificar que a negociação dos programas de participação nos lucros e resultados, através da força sindical, pode significar uma manutenção da consciência das categorias classistas, podendo ser mais um instrumento de defesa dos interesses da força trabalhadora.

Outro viés acerca da atuação da força sindical nas negociações dos programas de participação nos lucros e resultados, é acrescentada por TADEUCCI (2006, p.52), abaixo:

*“Os sindicatos, no mundo todo sempre se opuseram ao programa de participação nos lucros e resultados por considerar uma forma de enfraquecimento da classe trabalhadora, e como observamos nos resultados das pesquisas americanas o programa tinha maior sucesso nas empresas onde o índice de sindicalização era inferior. Para o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e, para a grande maioria dos sindicatos ligados à CUT, se a participação nos lucros e resultados for trabalhada de forma responsável e conscientizadora será um instrumento para acumular forças e se constituirá em avanço no grau de organização e mobilização; buscando os objetivos maiores dos sindicatos que são à busca da democracia, condições sociais mais justas e que o progresso econômico seja atingido com respeito aos direitos dos cidadãos”.*

Diante de todos os motivos visualizados nesta seção, fica claro que para a implantação de um programa de participação nos lucros e resultados, existem diversas perspectivas inter-relacionadas entre os agentes envolvidos, desde a satisfação da força de trabalho, quanto a própria satisfação do capitalista.

Ambos, buscando o sucesso da implantação de um programa de participação nos lucros e resultados, vislumbram ganho.

Porém, para garantir o seu sucesso é importante conhecer e buscar os objetivos previamente definidos, garantindo assim, os fatores de sucesso.

Esses fatores de sucesso, por sua vez, dependem do alcance de metas de desempenho, metas essas, fundamentais e convergentes com as diretrizes e as estratégias do capital e do programa em si.

### **3.1 A PLR e sua Utilidade para o Capitalista**

Realizando uma reflexão da seção anterior deste trabalho, podemos verificar que os programas de participação nos lucros e resultados, consistem para o capitalista numa ferramenta com o escopo focado no aumento da competitividade e consequentemente um aumento de seus lucros, sem o aumento de investimentos em capital constante.

Por outro lado, para a força trabalhadora, os programas de participação nos lucros e resultados podem representar um aumento de seus ganhos através da intensificação de seu trabalho, muitas vezes de maneira exploratória, sendo este, um processo que ocorre inerente a sua regulamentação.

Desta forma, os programas de participação nos lucros e resultados, apresentam diversas possibilidades, prós e contra, tanto para o capitalista, quanto para a força de trabalho.

SARASATE (1968), nos dá uma contribuição interessante, defendendo seu projeto de regulamentação na participação nos lucros, onde colecionou alguns argumentos contrários apresentados ao longo dos debates sobre o tema, os quais se fazem pertinentes, conforme seguem:

- a participação nos lucros decepcionaria os trabalhadores das grandes empresas diante da pequena importância de suas quotas nos lucros;
- tornando-se um hábito, o interesse do trabalhador pelo desenvolvimento da empresa desapareceria, após os primeiros anos de prática do regime;
- transformar-se-ia em uma arma contra o trabalhador, retirando-lhe a consciência de suas reivindicações e distanciando-os das entidades sindicais organizadas em defesa deste trabalhador.

Para o capitalista, podemos citar alguns dos inúmeros exemplos descritos na seção anterior, que integram de maneira passional, a implantação dos programas de participação nos lucros e resultados nas empresas, principalmente quando esses programas tornam o capitalista mais competitivo perante sua concorrência.

Assim, a maioria dos autores que descrevem acerca do aumento de competitividade, através da implantação dos programas de participação nos lucros e

resultados, CIESLAK (2001, p. 11), acrescentam de maneira sintética, que “entende-se que a remuneração da participação dos empregados nos lucros e resultados das empresas é componente motivador, desde que o colaborador esteja harmonizado com os interesses e objetivos da empresa”.

Seguindo a linha de tendência, acerca do aumento da competitividade, através da implantação de programas de participação nos lucros e resultados para o capitalista, nos chama a atenção, o enfoque que se revela com características inversamente proporcionais, descrito por CIESLAK (2001, p. 12), conforme verificamos abaixo:

*“as remunerações pagas aos funcionários não integram as indenizações rescisórias e não podem ser inclusas na média de remuneração por ocasião do pagamento de férias e décimo terceiro salário, além de não incidirem do valor pago pela participação dos empregados nos lucros o fundo de garantia sobre o tempo de serviço (FGTS)”.*

Este enfoque citado acima, nos faz refletir que muitas vezes o que proporcionará um aumento de competitividade para o capitalista, poderá proporcionar para o trabalhador uma diminuição significativa de benefícios salariais.

Esta afirmativa então, significa que os programas de participação nos lucros e resultados além de proporcionar um ganho competitivo na concorrência capitalista, não pode se tornar uma ferramenta de manipulação da força de trabalho em benefício do capital?

Considerando o ganho de competitividade, e buscando uma análise comparativa do benefício de implementação, de um programa de participação dos lucros e resultados, tanto para o capitalista, quanto para a força de trabalho, elemento central desta dissertação, cabe salientar essa perspectiva utilizando um ponto básico, ou seja, a participação nos lucros e resultados se aplicada como ferramenta competitiva, conforme podemos verificar na sequência.

Para o capitalista se observa com certa facilidade que o maior motivador para a implantação de programas de participação nos lucros e resultados, fundamenta-se no ganho de competitividade e conseqüentemente, uma maior obtenção de lucros.

Assim, é fato que essa tendência competitiva é definida por CIESLAK (2001, p.16), como sendo:

*“A nova competitividade exige uma interação disciplinada de um universo composto de investidores, acionistas, executivos, funcionários, clientes, parceiros e fornecedores, é uma nova ordem econômica, que deve ter capacidade de organizar esses elementos em torno de um empreendimento produtivo e lucrativo e a capacidade de distribuir resultados a todos, para que todos interajam e retornem a produção inicial e assim sucessivamente”.*

Outrossim, podemos concluir que a obtenção de maiores níveis de lucros para o capitalista, acaba se tornando um dos principais motivos para a adoção de programas de participação nos lucros e resultados, residindo neste aspecto, a implantação desses programas como ferramenta competitiva.

Considerando esses pontos, não podemos deixar de estabelecer questionamentos acerca da vantagem comparativa entre o que o capitalista alcança e a força de trabalho que recebe, em relação a adoção desses programas de participação nos lucros e resultados nas empresas, não esquecendo de verificar *in loco*, também, como a PLR se apresenta dentro das empresas como uma alternativa de aumento de competitividade em relação aos concorrentes. Essas questões serão abordadas em seções posteriores e conclusivas deste trabalho.

### **3.1.1 A Participação no Lucros e Resultados Aplicada como Ferramenta Competitiva**

A aplicabilidade dos acordos de participação nos lucros e resultados como aporte competitivo para as empresas são de potencial utilidade, podendo ser usada pelo capitalista de diversas formas, angariando várias vantagens.

Logo, o capitalista visando a elevação da produtividade nas fábricas e também, vislumbrando manter o mínimo de ônus, acabam por alavancar cada vez mais seus programas de incentivo profissional aos operários.

Isso, conseqüentemente, proporciona uma vantagem competitiva para o capitalista.

Seguindo esta premissa, visualizamos que para o capital adquirir vantagem competitiva, necessita otimizar sua produção, necessitando de fundamental apoio

dos trabalhadores.

Considerando a implantação de um programa de participação nos lucros e resultados, o capitalista deixou de considerar como contemplados apenas os executivos, dividindo também os bons resultados de sua empresa com os demais trabalhadores de escalões intermediários, de forma a alcançar os objetivos previstos no escopo do programa.

Essa tendência acaba sendo fruto de uma maior pressão competitiva, imposta pela lei da concorrência capitalista, pela qual o capitalista convive no seu dia-a-dia, o que o obriga a oferecer opções competitivas para se manter num ambiente de mercado vorás.

Levando em consideração o raciocínio apresentado em epígrafe, verificamos que o capitalista para adquirir vantagem competitiva através da implantação de um programa de participação nos lucros e resultados, necessita que os trabalhadores sejam aderentes a ideia e aos objetivos formatados no próprio programa.

O trabalhador, por sua vez, exige do capital, uma contrapartida pelo seu esforço adicional alocado na produção, sendo este, gerador de expectativa e consequentemente, criador de expectativa nos trabalhadores.

ROBBINS *apud* BARASUOL e SOUZA (2006, p.02), acrescentam acerca do tema acima, a seguinte afirmação de motivação e de criação de expectativas no trabalhadores:

*“Uma das explicações mais amplamente aceitas sobre a motivação é apresentada pela teoria da expectativa, que afirma que a força de uma tendência para agir de certa maneira depende da força de uma expectativa de que o ato seja acompanhado por dado resultado e da atividade desse resultado para o indivíduo. Em termos mais práticos, a teoria da expectativa diz que um funcionário será motivado a se esforçar no trabalho quando acreditar que seu esforço levará a uma boa avaliação de desempenho; que uma boa avaliação resultará em recompensas organizacionais”.*

Relatada a importância do fator humano para o alcance de vantagem competitiva, através da implantação de programas de participação nos lucros e resultados, podemos começar a elencar outros vários fatores de vantagem competitiva que podem surgir, quando da aplicação destes programas pelo capitalista. Dentre esses inúmeros aspectos, podemos dar destaque a treze fatores considerados principais.

O primeiro fator que podemos citar, encontra-se calcado no autofinanciamento do programa, onde com a implantação do mesmo, o trabalhador acaba por produzir um excedente maior em relação ao valor que este, irá se apoderar em forma de complemento salarial.

O segundo fator pode alavancar uma vantagem competitiva para o capitalista através da implantação do programa, sendo visualizado em virtude desses programas, e representam uma alternativa interessante para o capital em relação ao trabalhador, quando a empresa acaba por não oferecer outras possibilidade de aumento salariais para os trabalhadores, através da ascensão da carreira.

O terceiro fator, que comprova a participação nos lucros e resultados, aplicada como ferramenta competitiva é verificado através do aumento dos índices de produtividade, sem a necessidade de aumento dos níveis de mão-de-obra e do número de colaboradores.

O quarto fator, pode ser relacionado a legalidade da implantação destes programas pelo capitalista nas empresas, visto que na atualidade, existe lei competente que ampara a implantação destes programas.

O quinto fator, talvez um dos mais significativos dos fatores para o capitalista, fica enquadrado na ampla vantagem com a implantação dos programas de participação nos lucros e resultados, angariados através da redução dos encargos sociais e proporcionados com a transformação de parte dos salários dos trabalhadores em parte integrante, vinculada ao alcance dos objetivos do programa, sendo está parte, não onerada em tributos.

Outra variável importante, relativa ao fator descrito acima, podemos considerar, os valores que compõem o pagamento da parcela do programa de participação nos lucros para o trabalhador, não irá compor o cálculo para o pagamento do décimo terceiro salário, e nem do valor relativo ao direito de férias, concedido por direito ao trabalhador.

O sexto fator que pode ser traduzido em vantagem competitiva, fica a cargo do aumento do diálogo e do crescimento e da maturação deste diálogo, fomentado através da negociação do formato do programa, realizado entre o capitalista e os trabalhadores.

O sétimo fator pode ser observado através do aumento constante da eficiência dos trabalhadores, visto que, na maioria dos casos, os programas de



participação nos lucros e resultados, são constantemente monitorados e reavaliados, sendo que suas metas quando atingidas pelos trabalhadores, são rapidamente fixadas em patamares maiores, forçando os mesmos, a melhorarem sua eficiência produtiva para poder continuar gozando dos benefícios que o programa proporciona.

O oitavo fator pode ser frisado na inovação da relação e das negociações entre os capitalistas e os sindicatos dos trabalhadores, sendo este fator, com características mais intangíveis e podendo ele, apresentar resultados tangíveis de eficiência da competitividade para o capitalista.

O nono fator é vislumbrado pelo capitalista como vantagem competitiva, através da maior flexibilização da massa salarial proporcionada pela implantação de programas de participação nos lucros e resultados, e de suas ferramentas de negociação com o trabalhador.

O décimo fator apresenta uma peculiar característica, pois, está diretamente ligado ao potencial motivacional do trabalhador, fundamentado nos resultados da empresa que o trabalhador pode ter acesso e principalmente, nos resultados que o mesmo, pode influenciar diretamente com seu esforço e trabalho, podendo ser recompensado por isso.

O décimo primeiro fator pode ser focado no aumento da transparência das relações de trabalho e na política salarial. Cabe ressaltar ainda, acerca deste item, que para que o trabalhador possa confiar no programa e visualizar está transparência, a fidelidade dos dados fornecidos pela empresa, devem representar fundamentalmente a situação real dos índices da empresa, a representar qual se aplica os programas de participação nos lucros e resultados.

O décimo segundo fator fundamenta-se basicamente na significativa diminuição dos movimentos sindicais dentro das empresas, em função da implantação dos programas de participação nos lucros e resultados, visto que estes, podem funcionar como uma válvula diminuidora da pressão exercida, pelos sindicatos para a melhoria dos benefícios dos trabalhadores.

O último, porém, não menos importante fator, pode ser utilizado como ferramenta competitiva pelo capitalista, em virtude da implantação de programas de participação nos lucros e resultados, é fundamentado na diminuição da pressão, pela luta do aumento dos salários reais, exercida pelos trabalhadores, onde, com a implantação dos programas, o trabalhador aparentemente recebe um aumento

salarial, sem ter a necessidade de uma negociação cansativa e muitas vezes insalubres, acerca do aumento dos salários, dependendo apenas de seu desempenho nesse acontecimento.

Conforme visualizamos nos fatores descritos anteriormente, os programas de participação nos lucros e resultados, podem apresentar muitas possibilidades, sendo estas, ferramentas que se alinhadas as diretrizes do capitalismo podem apresentar aumento significativos nos resultados para o capital.

Desta forma, ALVES (2002, p.86), acrescenta que “a análise profunda e cuidadosa das vantagens e desvantagens que a implantação de um programa de participação nos lucros ou resultados acarretará, é etapa fundamental na definição de um programa alinhado às estratégias organizacionais”.

Podemos afirmar por fim que os programas de participação nos lucros e resultados, podem ser aplicados como ferramenta competitiva dentro das empresas, apresentando tanto resultados tangíveis, quanto intangíveis para o capitalista, porém, todos esses resultados, convergem para o aumento da eficiência produtiva dos trabalhadores, e conseqüentemente, para o aumento da lucratividade, angariada para o capital.

### **3.2 A PLR dentro das Empresas no Município de Guarapuava – PR**

Guarapuava, uma cidade com mais de cento e oitenta anos, encontra-se localizada no centro no Estado do Paraná, contando atualmente com cerca de cento e setenta mil habitantes, sendo estes, cerca de setenta mil, na faixa economicamente ativa.

A cidade conta com um Índice de Desenvolvimento Humano na casa dos 0,773; sendo um dos piores índices dos municípios com mais de cinquenta mil habitantes.

FERREIRA (1996), destaca que Guarapuava foi elevada a condição de cidade em 1871, já que sua descoberta remonta ao período de 1768, tendo como denominação inicial, Campos de Guarapuava.

Com essa perspectiva, o município acabou tornando-se economicamente importante devido sua localização estratégica, sendo um excelente ponto de

parada para os Tropeiros no século XVIII.

Segundo dados coletados na Associação Comercial de Guarapuava – ACIG (2008), a cidade apresenta na atualidade uma área geográfica com cerca de 3.125,85 km, contando com cerca de seis mil e quinhentas empresas, sendo que em torno de duzentas e cinquenta, atuando na área industrial ou de produção de bens.

Cabe ressaltar também outro dado proeminente, grifado pela ACIG (2008), calcado no valor do Produto Interno Bruto do município, que é correspondente a 1.564 (em milhões de reais), e o Produto interno bruto *per capita* na casa dos R \$5.497,73.

Assim, Guarapuava apresenta um perfil econômico baseado na agricultura, em especial, no milho, soja e cevada, também na agropecuária e na atividade extrativa e de transformação.

A cidade nos últimos anos tem apresentado um crescimento linear no setor de serviços e comércio, devido ao contínuo aumento no fluxo de alunos das regiões vizinhas de outros municípios mais distantes, e até de outros estados, em função do aumento da oferta nos cursos superiores, atendidos por uma Universidade Estadual (Universidade Estadual do Centro-Oeste) e três faculdades de capital privado, além de inúmeros cursos de Pós-Graduação, *lato e stricto sensu*.

Outro setor que apresenta desenvolvimento a passos largos, se fundamenta na atividade turística, e aparenta se desenvolver de maneira pujante no município, sendo que a cidade conta com inúmeras atrações, apresentando em especial destaque o Parque Municipal das Araucárias, Parque Recreativo Municipal do Jordão, Lagoa das Lágrimas, Parque do Lago, Salto São Francisco, entre outros.

Assim, Guarapuava encontra-se propensa a se engajar num novo processo de desenvolvimento econômico, aliado as atividades econômicas já consolidadas, responsável principalmente, por três indústrias principais, que sozinhas conduzem cerca de 40% do Produto Interno Bruto do município, sendo uma na área cooperativista industrial, esta, objeto de estudo desse trabalho, outra na área industrial de papel e celulose, e ainda, uma na área de reflorestamento e processamento de madeira.

Diante dessa perspectivas, essas três empresas principais, citadas em epígrafe, apresentam em seu escopo administrativo, a utilização de programas de participação nos lucros e resultados, voltados para a melhoria de sua eficiência produtiva.

### **3.2.1 A Empresa Objeto de Estudo**

Considerando a relevância do tema deste trabalho, um dos pontos principais para validar o estudo, se concretizou através da abertura das portas de uma das principais empresas da cidade de Guarapuava, que utiliza em seu bojo administrativo os programas de participação nos lucros e resultados.

Este estudo envolveu uma empresa do segmento cooperativista, voltada basicamente para o agronegócio, empresa esta, que declara utilizar o Programa de Participação nos Resultados da Empresa, há mais de três anos.

Inicialmente, a proposta de estudo se fundamentava na pesquisa de três empresas de diferentes segmentos de mercado, entretanto, duas apresentaram problemas que impediram sua participação no estudo.

Dessa forma, a empresa participante é ponto de referência, reconhecida nacional e internacionalmente, sendo esta, de profunda representatividade no segmento em que atua e demonstrou disponibilidade e interesse, elencando este estudo aos padrões científicos necessários.

Visando a preservação da integridade e da imagem da empresa colaboradora deste trabalho, a mesma será denominada a partir desse momento, de “Empresa A”.

A empresa objeto de estudo é uma Cooperativa que atua no agronegócio, sendo inaugurada no ano de 1951, visando apresentar-se como um projeto para viabilizar uma alternativa de vida para um grupo de suábios do Danúbio, que naquela oportunidade estavam se alocando no município de Guarapuava.

A título de ilustração, podemos mencionar que os suábios são um povo de etnia e cultura germânicas que a partir de 1720, emigraram do sudoeste da Alemanha (hoje estado alemão de Baden-Württemberg), para o sudeste da Europa (ex-Iugoslávia, Romênia e Hungria), permanecendo entretanto, nessa região por cerca de 250 anos. Ao final da Segunda Guerra, os suábios do Danúbio fugiram para a Áustria, onde passaram vários anos em abrigos para refugiados.

No transcorrer dessa realidade, surge a instituição humanitária Ajuda Suíça para a Europa (Swiss Aid / Schweizer Europahilfe), idealizando um projeto para um grupo de 500 famílias de suábios: este projeto tratava-se da imigração para algum

país, com o objetivo de fundar uma cooperativa agrícola.

O país escolhido foi o Brasil.

Assim, a Empresa “A” foi fundada em solo brasileiro no dia 5 de maio de 1951, numa cerimônia no Hotel Central, em Guarapuava (PR). A sede da empresa em estudo é as colônias dos suábios, instaladas no distrito de Entre Rios, zona rural de Guarapuava.

Atualmente, a Empresa “A”, além de proporcionar infra-estrutura técnica para a agricultura, maquinários, silos, comercialização dos produtos e aquisição de insumos, colabora para o desenvolvimento da região, surgindo no formato de uma Cooperativa Agroindustrial. Os principais produtos agrícolas são: soja, milho, trigo, cevada, aveia e suínos. A Empresa “A”, possui maltaria, moinho de trigo, fábrica de rações e fábrica de óleo de soja degomado e farelo de soja. Os entrepostos estão situados no distrito de Entre Rios, na cidade de Guarapuava e Pinhão no estado do Paraná.

Outro fator de importante relevância para a Empresa “A”, é a tecnologia, considerada em absoluto como instrumento fundamental.

Através da tecnologia, que a Empresa “A”, conseguiu superar a grave crise vivenciada em meados da década de 60. Naquele momento, as perdas de safra por causa de condições de solo e clima, então novas para os suábios do Danúbio, levaram cerca de metade dos imigrantes a deixar Entre Rios, e consequentemente enfraquecer o sistema cooperativista, sendo que muitos voltaram para a Europa, ameaçando assim o futuro da empresa.

A partir de 1968, a Empresa “A” participou de um projeto de cooperação técnica com a Alemanha. Dessa forma, a Cooperativa começou a organizar melhor as pesquisas agrícolas que já vinham sendo desenvolvidas, desde os primeiros anos.

A Empresa “A” e seus Cooperados, conseguiram então transformar os campos de Entre Rios em locais produtivos.

Hoje, a Empresa “A” é uma das referências entre os centros de pesquisa agrícolas privados do Brasil. Parcerias, publicações, pesquisas específicas, dias de campo e eventos técnicos, difundem tecnologia e servem para debater os atuais desafios e as soluções para a produtividade e qualidade da produção agrícola.

Outro fator que merece ser mencionado nesta seção, dando complemento ao escopo deste trabalho, fica a cargo da área de recursos humanos da Empresa

“A”, que conta com de cerca de 1060 profissionais das mais diversas áreas.

O seu Departamento de Recursos Humanos (RH) é responsável pelo desenvolvimento de todas as ações voltadas aos colaboradores.

Entre os principais benefícios oferecidos pela Empresa “A” a seus colaboradores, estão Plano de Cargos e Salários, Incentivo à participação em cursos (também de nível superior e especialização), alfabetização e escolarização de ensino fundamental, Plano de Participação nos Resultados, apresentado sempre com destaque, entre outros.

Seguindo essa linha, cabe também ressaltar que a Empresa “A”, está sempre em busca de pessoas qualificadas e dinâmicas para compor seu quadro profissional, procurando exaurir ao máximo a capacidade produtiva de seus colaboradores.

Outro fator importante a ser mencionado é que a introdução do Programa de Participação nos Lucros e Resultados na Empresa “A”, objeto de pesquisa desse estudo, teve início em 2005, por ocasião de reuniões para a finalização de um acordo coletivo, referente ao mês de dezembro de 2005, a novembro de 2006, sendo este, definido com o período de vigência de uma ano.

Assim, a Empresa “A”, têm mantido o programa de Participação nos Lucros e Resultados em cumprimento da legislação federal sendo este, negociado ano a ano.

O último acordo firmado foi realizado em novembro de 2007, a dezembro de 2008.

#### **4. A RELAÇÃO BENEFÍCIO DO CAPITAL *VERSUS* BENEFÍCIO DO TRABALHADOR**

Neste capítulo, estaremos delineando o escopo principal de nosso trabalho, tentando demonstrar de uma maneira clara e concisa, quais os benefícios que podem ser auferidos tanto para o capital, quanto para o trabalhador.

#### 4.1 Estimação das Variáveis

No transcorrer do trabalho, durante as tratativas ao elemento teórico, tanto das teorias econômicas abordadas, quanto ao estudo acerca dos programas de participação dos lucros e resultados, verificou-se que sua aplicabilidade nas empresas é na atualidade uma veia pujante, apesar de ser este, um tema com um enfoque novo e pouco explorado.

Considerando esta perspectiva, esse tema merece atenção especial, principalmente acerca de pesquisas científicas, tais como as realizadas neste trabalho.

Em virtude disso, optou-se pela realização de um estudo com características exploratórias, visando desta forma angariar um maior número de informações e conseqüentemente, munindo-se de um maior conhecimento sobre o tema. Cabe também ressaltar, que o estudo exploratório realizado, ocorreu com uma empresa de alta competitividade que vive no seu dia-a-dia, a dinâmica do mercado.

Buscando um entendimento mais aprofundado acerca desta modalidade de investigação VERGARA *apud* ALVES (2002, p.94), acrescenta de forma mais sintética que:

*“A investigação exploratória é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa”.*

Sendo a modalidade exploratória escolhida foi definido também, que esse estudo seria administrado de maneira descritiva, conforme fundamenta VERGARA *apud* ALVES (2002, p.94), salientando que “ a pesquisa é descritiva, pois procura descrever totalmente um fenômeno”, ideia esta, corroborada por GIL *apud* ALVES (2002, p.94), mencionando que “ a pesquisa exploratória é desenvolvida com o objetivo de proporcionar visão geral de tipo aproximativo, acerca de determinado fato”.

Seguindo a mesma tendência, este estudo utilizou como procedimentos de pesquisa, basicamente duas ferramentas, a entrevista em profundidade e a análise documental.

Definido este norte para a consecução do estudo, foi delineado o formato que a amostragem teria.

O universo de pesquisa foi formatado inicialmente, de forma que sejam pesquisados cinco colaboradores e três sindicalistas, sendo que os sindicalistas no transcorrer do trabalho, não manifestaram o desejo de participar das entrevistas, fazendo com que fossem coletadas as entrevistas apenas com os colaboradores.

De modo a estruturar a pesquisa, focando a eficiência do trabalho, adotou-se o método de amostragem, não-probabilística por acessibilidade, sugerido por VERGARA (1997).

Este tipo de amostragem, proporcionou a escolha dos entrevistados pela facilidade de acesso e disponibilidade dos mesmos.

Quanto aos procedimentos para a coleta dos dados, inicialmente foi contactado o gestor de RH da Empresa “A”, visando assim, explicar qual o objetivo do trabalho e como o mesmo seria conduzido, sendo que após esse contato a empresa objeto de estudo, além de manifestar o interesse de participar, forneceu todo o aporte necessário para a execução do trabalho.

*A posteriori*, foi contactado o Sindicato dos Trabalhadores, através da figura do presidente, visto que este contato foi mantido através de correspondências eletrônicas, em virtude do mesmo estar localizado em outra cidade e também em virtude da indisponibilidade dos seus integrantes, para agendamento de reuniões acerca do tema proposto neste trabalho, no sentido de convidá-los a participar da pesquisa.

Tomando esse norte, se iniciou o trabalho de coleta de dados junto a Empresa “A”, sendo este realizado do mês de setembro de 2008 ao início de mês de março de 2009, onde também nesse período, foram realizadas as entrevistas individuais.

O gestor do programa da Empresa “A”, é o Diretor de Recursos Humanos, sendo ele e sua equipe, os responsáveis pela condução do programa na empresa, desde a discussão do texto, até o cálculo para o pagamento dos trabalhadores.

Outro fator proeminente que merece destaque é de que por orientação do gestor do programa, os empregados que participaram da entrevista individual estavam lotados na Fábrica de Rações da Empresa “A”.

Essa sugestão surgiu do gestor do programa da Empresa “A”, em virtude da estrutura já concluída em bases mais sólidas da Fábrica de Rações.



As Rações produzidas na fábrica são altamente eficientes, sendo elaboradas com base em tecnologia para atender às necessidades nutricionais de diversos animais, onde são confeccionadas uma linha completa de produtos para nutrição animal.

A Fábrica de Rações da Empresa “A”, está situada na Unidade Vitória (entrepósito da Empresa “A” no distrito de Entre Rios / Guarapuava-PR). A fábrica é uma das 4 indústrias da Empresa “A”, proporcionando além da qualidade dos produtos, assistência técnica aos clientes da empresa.

De forma sintética, os clientes da Fábrica de Rações da empresa “A”, são bovinocultores de corte e de leite, suinocultores, avicultores, criadores de caprinos e ovinos e proprietários de haras.

Durante o período de coleta dos dados na Empresa “A”, foi disponibilizado pelo Gestor do Programa, uma análise documental completa do Programa de Participação nos Resultados, do texto aos valores distribuídos, o qual encontra-se encartado no anexo A deste trabalho.

As entrevistas com os colaboradores da Empresa “A”, foram realizadas na própria empresa, onde se procurou criar um clima harmonioso e descontraído com os mesmos, estabelecendo-se um diálogo aberto e franco, sobre o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, visando assim, atender os objetivos do trabalho durante a condução da pesquisa.

Logo, os colaboradores entrevistados se sentiram confortáveis, a ponto de externar suas percepções, acerca do programa de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa “A”.

Visando garantir a autenticidade das entrevistas, as mesmas foram gravadas com a autorização da Empresa “A” e dos próprios colaboradores, sendo posteriormente transcritas. O nome dos colaboradores entrevistados serão mantidos em sigilo, sendo os mesmos denominados na transcrição de empregado A, B, C, D e empregado E, sendo que estas entrevistas, encontram-se no anexo B do trabalho.

Sendo realizada a atividade acima descrita, o eixo passou a ser na análise dos dados obtidos com as entrevistas individuais, bem como com a análise documental do Programa de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa “A”.

Todas as informações obtidas, sejam elas com as entrevistas, ou com a análise documental do programa, foram integradas ao trabalho e confrontados à luz do referencial teórico, apresentado neste estudo.

A partir dessa perspectiva, reuniu-se uma coletânea contendo as diferentes percepções sobre as facilidades e dificuldades, no emprego do Programa de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa “A”, podendo assim, nortear uma análise comparativa entre o benefício do Capital, *versus*, o benefício do trabalhador, tópicos esses, que serão retratados nas próximas seções do trabalho.

#### **4.2 Benefícios para o Capital**

Nesta seção, o objetivo será elencar os principais benefícios fornecidos para o Capital, em especial na Empresa objeto de estudo, que foram alcançados durante o período, com a implantação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados.

Todos os fatores aqui apresentados foram frutos do trabalho de observação, realizado na empresa objeto de estudo, e também de diversos relatos colhidos com o gestor do programa dentro da empresa, durante o período de pesquisa.

Dentre os primeiros fatores, podemos citar que o Programa de Participação nos Lucros e Resultados, possibilitou a empresa, objeto de estudo, uma nova forma de remuneração diferenciada para os colaboradores.

No início da implantação do Programa de Participação dos Lucros e Resultados, os trabalhadores apresentaram uma motivação mais empolgante, demonstrando dessa forma uma boa aceitação para o mesmo. Outras empresas da região, embaladas pela apoteótica, também se engajaram em estruturar programas semelhantes, visando assim, um aumento do seu potencial competitivo.

Com o advento da legislação, as empresas em geral, puderam estruturar de maneira mais formal os programas de Participação nos Lucros e Resultados, sendo que a empresa em estudo, realizou diversas pesquisas em outras instituições empresariais que já se utilizavam dessa ferramenta, a fim de reunir um conteúdo mais qualitativo, minimizando também as possibilidades de insucesso.

Outro fator importante de ser mencionado é que na visão da empresa objeto de estudo desse trabalho, a implantação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados, pode proporcionar um maior comprometimento, através da maciça adesão dos funcionários, fazendo com que consequentemente, houvesse uma

redução de custos, um melhor relacionamento entre os colaboradores, um fortalecimento, do conceito de equipes e um estímulo a formação dos mesmos no ambiente de trabalho.

Cabe também ressaltar, que o Programa reforçou na empresa objeto de estudo, as relações entre superiores e subordinados, proporcionando uma melhoria nos resultados, tanto quantitativos como qualitativos, e também, um melhor entendimento do fluxo e da cadeia produtiva, que a Empresa “A” está inserida.

Segundo a Empresa “A”, a transparência dos cálculos faz com que os colaboradores sintam uma maior confiança em todo o processo.

Para a Empresa “A”, outro fator que pode ser elencado como benefício para o capital, e que com a implantação do programa, o sindicato dos trabalhadores, ficou mais próximo dos seus filiados, proporcionando assim toda uma assistência, discutindo o programa, suas metas e prestando toda a assessoria necessária, sendo este item, questionado pelos colaboradores, conforme será descrito na próxima seção do trabalho.

Levando em consideração que os fatores acima, foram elencados através de relatos do gestor do Programa de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa “A”, surgiu a necessidade de algumas conclusões mais concretas, sendo estas, intigadas durante o período de pesquisa. Essas observações no decorrer do estudo, foram facilmente convertidas em benefícios para o capitalista.

Cabe lembrar que os Programas de Participação nos Lucros e Resultados, conforme revisão bibliográfica realizada neste trabalho, provoca uma intensificação força de trabalho em uma unidade de produção, tal qual a pesquisada, fazendo com que o capitalista possa obter uma mais-valia extraordinária.

Tendo esses princípios, e procurando reunir dados concretos na pesquisa, para sua comprovação, foi estudado de uma maneira minuciosa o Programa de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa “A”, onde algumas informações foram decisivas para essa comprovação.

Conforme dados contidos no Acordo de Participação nos Lucros e Resultados, foi observado que a Empresa “A”, utiliza uma metodologia de cálculo peculiar, para verificar se os colaboradores atingiram ou não, o direito de receberem o montante proveniente da sua participação nos resultados. De forma sintética, o valor tomado como base pela empresa é denominado por ela mesma de EBTIDA, ou seja *Erning before interest, taxes, depreciation and amortization*que, que, nada mais

é do que o valor do lucro líquido da empresa, antes dos impostos, taxas, depreciação e amortização, conforme observamos abaixo na sua metodologia de cálculo, retirada do próprio texto do acordo:

- Resultado Operacional Líquido
- (- ) Receitas Financeiras
- (+) Despesas Financeiras
- (+) Depreciação/Amortização
- (- ) Receitas não Operacionais
- (+) Custos não Operacionais
- (=) EBITDA Empresa "A"

Assim, de acordo com o observado no texto, o EBITDA mínimo no ano de 2008, para que os colaboradores tenham direito a sua parcela de participação nos lucros e resultados, aprovado pela Diretoria da Empresa "A", é um valor equivalente ou superior a R\$ 59.226.000,00 (Cinqüenta e nove milhões, duzentos e vinte e seis mil reais), sendo que, caso ocorra um valor acima de R\$ 64.376.086,96 (sessenta e quatro milhões, trezentos e setenta e seis mil, oitenta e seis reais e noventa e seis centavos), o valor a ser distribuído, será 4% (quatro por cento) do valor do EBITDA, atingido.

De posse dessa informação, foi confrontando este valor, com o valor do EBTIDA consolidado no ano de 2008, valor este, que ficou na casa dos R\$ 99.585.624,00 (Noventa e nove milhões, quinhentos e oitenta e cinco mil e seiscentos e vinte e quatro reais).

Considerando essas duas informações, e considerando cláusula nove, item "B", constante no texto do acordo de Participação nos Lucros e Resultados, caso seja ultrapassado o valor de R\$ 64.376.086,96 (sessenta e quatro milhões, trezentos e setenta e seis mil, oitenta e seis reais e noventa e seis centavos), o valor a ser distribuído será de 4% (quatro por cento), do valor do EBITDA atingido.

Conforme o valor do EBTIDA, apurado em parágrafo anterior, o montante distribuído pela Empresa "A", a seus colaboradores, no ano de 2008, chegou a casa dos R\$ 3.983.424,96 (três milhões, novecentos e oitenta e três mil reais, quatrocentos e vinte quatro reais, com noventa e seis centavos).

Dessa forma, podemos mensurar financeiramente o ganho do capitalista, demonstrado pelo estudo na Empresa "A", onde o valor financeiro, acrescido através

da obtenção de mais-valia, pode ser calculado, considerando a seguinte fórmula:

- (=) EBTIDA alcançado
- ( -) EBTIDA mínimo
- ( -) Valor distribuído
- ( -) Taxa de Mercado (índice de crescimento do Agronegócio no ano de 2008)
- (=) Benefício financeiro do capital

Considerando que a taxa de crescimento do agronegócio no Brasil na região sul, de acordo com a revista exame, foi de 4,96%, na empresa “A”, aplicando-se essa fórmula, chegamos ao valor de R\$ 29.977.067,60 (vinte e nove milhões, novecentos e setenta e sete mil, sessenta e sete reais com sessenta centavos), sendo esse, o valor auferido como benefício pela Empresa “A”, através da implantação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados, representando assim, cerca de 30,10% (trinta vírgula dez por cento) do EBTIDA total da empresa em estudo, e representando um valor distribuído de apenas 13,28% (treze vírgula vinte e oito por cento), do valor arrecadado com a implantação do programa, ou seja, apresentando-se como no mínimo um benefício extremamente atraente para a Empresa “A”.

Outro benefício para o capital, observado através desse estudo, ficou a cargo de um valor que não pode ser considerado, como obtenção de mais-valia, pois este, não provém diretamente da produção.

Este valor se realiza através da economia de tributos, provocada pelo não pagamento de encargos sociais, sejam encargos trabalhistas, bem como economias provenientes da não consideração dos valores ganhos, para o pagamento aos trabalhadores de seu décimo terceiro salário, férias e aposentadoria.

Em nossa revisão bibliográfica, observou-se que este tipo de prática não possui uma nomenclatura definida, porém, sabemos que conforme estudo na Empresa “A”, esta, possui um contingente de mais de mil funcionários, esse valor é bem significativo e pode representar um benefício importantíssimo para ajudar a melhorar ainda mais, o resultado financeiro do capitalista.

Por fim, podemos citar que tanto na percepção do gestor do Programa de Participação nos Lucros e Resultados da Empresa “A”, e de acordo com as observações realizadas no período, os benefícios desse, têm sido, além de

evidentes, muito positivos, principalmente em relação ao custo que o programa tem, ou seja, o próprio programa acaba por se auto-financiar, alavancando a produção e consequentemente, os resultados financeiros do capitalista.

#### **4.3 Benefícios para o Trabalhador.**

Seguindo a mesma tendência da seção anterior, nesta, o objetivo será elencar os principais benefícios fornecidos para o trabalhador, em especial, os benefícios percebidos pelos trabalhadores da Empresa objeto de estudo, que foram observados durante o período, com a implantação do Programa de Participação nos Lucros e Resultados.

Todos os fatores aqui apresentados foram fruto do trabalho de observação e das entrevistas realizadas com os próprios trabalhadores na empresa objeto de estudo, e também de pesquisas acerca do programa dentro da empresa durante o período.

Considerando o valor distribuído na forma de participação nos lucros e resultados aos trabalhadores, podemos mensurar financeiramente qual o ganho médio de cada trabalhador com o programa, na empresa “A”, no ano de 2008.

Assim, considerando que o valor distribuído ficou na casa dos R\$ 3.983.424,96 (três milhões, novecentos e oitenta e três mil reais, quatrocentos e vinte quatro reais, com noventa e seis centavos), e considerando que a empresa objeto de estudo possui cerca de 1060 colaboradores, logo chegamos a um valor médio distribuído por colaborador no valor de R\$3.757,95 (três mil setecentos e cinquenta e sete reais com noventa e cinco centavos), valor esse proporcionalmente menor em relação ao ganho do capitalista.

Dessa forma, considerando essa perspectiva e visando uma melhor organização desta seção, estarei apresentando algumas citações dos próprios funcionários, colhidas nas entrevistas dentro da Empresa “A”.

Inicialmente, conforme visto no arcabouço teórico nas seções anteriores do trabalho e em pesquisas complementares acerca do tema, que os Programas de Participação nos Lucros e Resultados, apresentam teoricamente algumas vantagens para os trabalhadores, tais como, a maior abrangência para negociações, novas

possibilidades através do acesso a informações econômicas e financeira da empresas, fortalecimento e organização dos trabalhadores, aumento de remuneração, entre outros.

Entretanto, no transcorrer das entrevistas realizadas com os trabalhadores da Empresa “A”, observou-se que os benefícios elencados acima, não são percebidos na sua totalidade pelos próprios colaboradores.

Para reunir um melhor entendimento de todas as informações coletadas, estarei a partir desse momento, tentando transcrever os benefícios para o trabalhador através de suas próprias percepções, utilizando recortes das entrevistas para exemplificar melhor esta visão.

Cabe também lembrar que se necessário for, as entrevistas na íntegra poderão ser consultadas no anexo B, deste trabalho.

Inicialmente, podemos mencionar o início de qualquer programa de Participação nos Lucros e Resultados, ou seja, os processos de negociação, que deveria ocorrer entre a empresa, defendendo seus interesses, e o sindicato representando os trabalhadores, através do atendimento de seus anseios e aspirações.

Na Empresa “A”, o processo de negociação dos acordos de Participação nos Lucros e Resultados, peça essa, fundamental para o certame, tem ocorrido de maneira difusa e conturbada, segundo os trabalhadores.

A visão de que o processo de negociação aparece como benefício para o trabalhador não se confirma, visto que os trabalhadores da Empresa “A”, consideram que este processo não tem sido conduzido de maneira adequada, e de que recebem todo o acordo já definido, sem a possibilidade de opinar no seu conteúdo, conforme observamos em citação coletada nas entrevistas:

*“Pesquisador: Como que ocorreu o processo de negociação do programa de PPR no ano de 2008? Funcionário 1: Quanto a negociação do programa? Isso ninguém sabe, sabemos que foi entre os diretores lá em cima, só sabemos quando cai na conta corrente, como, porque, quando, dos funcionários da parte produtiva ninguém sabe”.*

Outras opiniões descritas por demais funcionários participantes do estudo, revelaram que sem exceção, todos compartilham do mesmo pensamento, conforme observamos:

*“Pesquisador: Com relação ao PLR da Cooperativa do ano de 2008, como ocorreu o processo de negociação? Funcionário 2: Somente tivemos acesso ao documento no resultado final, após ter sido totalmente formatado, ficamos sabendo apenas das metas, vindo de cima para baixo. Pesquisador: Como foi o processo de negociação do PLR? Funcionário 5: O pacote veio totalmente pronto, sem muitas discussões, aqui não temos muito acordo, veio tudo de cima já formalizado, sem muita opções tanto para mim quanto para os demais colaboradores”.*

Assim, de acordo com as entrevistas na Empresa “A”, não podemos confirmar que o processo de negociação é visto como um benefício para o trabalhador.

Quanto a atuação do sindicato dos trabalhadores, que os representa perante a empresa, na Empresa “A”, ficou confirmado que sua atuação é praticamente nula, sendo que na maioria, os colaboradores entrevistados não sabem o nome do sindicato, onde fica sua sede, sabem apenas que existe um valor que é descontado na sua folha de pagamento. Isso fica evidente quando observamos as seguintes opiniões:

*“Pesquisador: E a atuação do sindicato? Funcionário 2: Nem sabia que existe um sindicato, e nunca participamos de nenhuma discussão coletiva com o sindicato. Pesquisador: E o sindicato? Funcionário 3: Eu acho que não nos representa bem, porém ele é totalmente ausente, não sei nem o nome do atual presidente. Nosso sindicato é muito ausente, ele não poderia discutir nosso acordo de PLR, pois não conhecem como funciona nossa realidade do dia-a-dia. Pesquisador: E a atuação do sindicato perante o programa? Funcionário 4: Nosso sindicato é parado, particularmente não conheço quem são nossos representantes, nunca veio ninguém até aqui, nunca ninguém veio nem conversar, só sabemos que vem descontado todo o mês o valor da contribuição”.*

Com a ação do sindicato sendo branda, conforme observado na Empresa “A”, o capitalista acaba ficando em uma situação confortável, se isentando de sua responsabilidade, pois todo o processo recebeu o aval do sindicato. Cabe ressaltar que isso ocorre, como observado, indiferente da posição funcional do colaborador. Essa situação foi corroborada pelos trabalhadores entrevistados, conforme verificamos abaixo:

*“Pesquisador: Então a ação desse sindicato é nula no processo? Funcionário 5: Eu como supervisor recebo tudo de cima para baixo,*



*imagine os pobres dos funcionários de staff menos elevado. Assim, o sindicato não atua de maneira eficiente, eu nem sei se ele atua nos representando perante a Empresa “A”. A ação do sindicato é totalmente nula. Outro fator importante de comentar é que o sindicato nem sabe o que é o nosso trabalho, logo, ele não tem condições de discutir nossas metas, e isso faz com que a Empresa “A” fique numa situação muito confortável, porque muitas das vezes define metas muito difíceis de ser alcançadas.”*

Quanto ao acesso das informações, que também pode ser observado como um provável benefício para o trabalhador, na empresa objeto de estudo, os colaboradores também participam de uma opinião diferenciada daquela descrita em parágrafo anterior, conforme observamos abaixo:

*“Pesquisador: E as informações e o andamento do alcance das metas, são divulgados? Funcionário 3: Na verdade eu não tenho acesso a resultado nenhum, o valor que eu recebo relativo ao PLR, quando tem, é obscuro, vem tudo pronto, nos nem sabemos como que ocorre a divisão do bolo”.*

Outras opiniões, descritas por outros funcionários participantes do estudo, revelaram que sem exceção, todos compartilham do mesmo pensamento, conforme observamos:

*“Pesquisador: Vocês tem acesso fácil ao conteúdo do acordo de PLR? Funcionário 3: Não temos não, no início até teve, porém sabemos que tem modificações e nenhum de nós fica sabendo, mal sabemos das metas individuais, transparência zero”.*

Quanto ao aumento da remuneração salarial, que pode ser proporcionada, através da implantação do programa, verificamos que a opinião dos trabalhadores divergem dessa afirmação, onde, também sem exceção, todos gostariam que o valor proveniente do acordo de Participação nos Lucros e Resultados, fosse creditado como salário e não bônus, como observamos conforme segue:

*“Pesquisador: Então, será que não seria mais interessante incorporar os valores relativos ao PLR nos salários? Funcionário 3: Com certeza, ainda mais que o salário é documentado e estará garantindo nossos direitos no futuro. Pesquisador: Então nesse contexto, o que você acha que é melhor, o PLR ou a briga salarial? Funcionário 5: Concretamente é a briga salarial, porque ali está embutido todos os nossos direitos. O PLR é como se fosse um décimo quarto salário, que não vai nos acrescentar em nada, porque não conta para férias, para nosso acerto funcional, para décimo terceiro salário, é apenas como se fosse um gratificação,*

*para você produzir o dobro para empresa na mesma jornada. Qual empresa que não quer essa situação, não é”.*

De maneira interessante se pode verificar nas entrevistas, que a maioria dos colaboradores entrevistados, gostariam de que as discussões salariais não fossem tão brandas, sendo que, segundo observações, após a implantação do programa, tem ocorrido de forma progressiva, conforme verificamos abaixo:

*“Pesquisador: E as brigas salariais? Funcionário 3: A empresa sempre usa como desculpa o PLR para não aumentar nosso salário, sendo que assim, quase acabaram as negociações salariais.*

Tendo esse horizonte fundamentado através dos estudos realizados, se verificou também junto aos colaboradores da empresa, se os mesmos vislumbravam alguns benefícios do programa, visto que o objetivo desta seção seria elencar os benefícios, adquiridos pelos trabalhadores, que, em resumo salientaram as seguintes opiniões:

*“Pesquisador: E por fim, você consegue ver alguma vantagem para o colaborador com o PLR? Funcionário 5: Na minha opinião não tem muitas, eu particularmente prefiro que fosse tudo incorporado ao salário, mesmo que seja aos poucos, mais pelo menos garantindo nossos direitos. E também que o sindicato melhorasse, porque do jeito que está, aparenta que o sindicato recebe vantagens para ser ausente. Pesquisador: Qual a sua opinião final acerca do PLR? Funcionário 2: Na minha opinião teria que voltar como era antigamente e incorporar o PLR ao salário, para garantirmos nosso direito. E temos que melhorar a atuação do sindicato, porque eu não posso ser representado por alguém que nem sabe meu trabalho diário.*

Por fim, podemos ressaltar que os resultados elencados nessa seção, acerca dos benefícios auferidos para o trabalhador, com a implantação do Programa de Participação dos Lucros e Resultados, se demonstraram bastante discretos.

Esse aspecto é confirmado através das entrevistas realizadas, evidenciando desta forma que os trabalhadores em um ambiente de contexto geral, indicam como aspecto de óbice, o fato da empresa em estudo, ter apresentado mais benefícios que custos ou os mesmos benefícios auferidos para o trabalhador, com a implantação do programa.

Outro item fundamental percebido, calcou-se pela forma como se

apresentam os resultados, onde os trabalhadores da Empresa “A”, indicam em geral, como aspectos facilitadores, apenas a motivação inicial causada pela implantação do programa, mais que, dependendo do resultado obtido, pode gerar um nível elevado de frustração e desmotivação.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Durante o transcorrer desse trabalho, seu escopo foi delineado visando demonstrar em face dos Programas de Participação nos Lucros e Resultados, uma perspectiva envolvente, fundamentada no jogo de interesses entre o mercado, o capital, e a força de trabalho, sobre a luz de um referencial teórico.

Dessa forma, considerando os resultados obtidos, verificou-se até que ponto a utilização dos Programas de Participação nos Lucros e Resultados podem trazer benefícios para o Capital e benefícios para o Trabalhador.

Assim, de acordo com todos os fatos elencados e expostos, durante as pesquisas e as entrevistas, nos levam a conclusões sobre a utilização dos Programas de Participação nos Lucros Resultados da Empresa, sendo estas, diferentes do ponto de vista do gestor do programa da empresa objeto de estudo e do ponto de vista dos trabalhadores, principalmente com base nos benefícios adquiridos por um ou por outro.

Por sua vez, esses benefícios se manifestaram de maneira desproporcional, onde o gestor do programa da Empresa “A”, acaba por visualizar apenas aspectos positivos, principalmente com base na geração de benefícios para o próprio capitalista, atendendo as expectativas do capital.

Outro fator de suma importância observado durante os estudos, é que para o capitalista foco de estudo desse trabalho, o mesmo, obteve uma vantagem competitiva, através da aquisição de mais-valia absoluta, onde o mesmo, ao implantar a ferramenta da participação dos lucros e resultados, transformou de uma maneira natural, uma parcela do salário dos trabalhadores, que seria incluída na folha de pagamento para dentro do programa, fazendo com que houvesse uma diminuição da folha de pagamento.

Dessa maneira os trabalhadores também acabam intensificando sua jornada

de trabalho em virtude de buscar incessantemente, o atingimento das metas cada vez mais competitivas e exigentes.

Outro fator relevante, com características marcantes durante o estudo, foi que a Empresa “A”, com a implantação do programa, conseguiu melhorar eficazmente sua eficiência na gestão de custos, sendo que, as metas relativas a otimização dos custos na empresa objeto de estudo, exercem peso relevante para a consecução do programa na empresa.

Em consequência disso as empresas utilizam cada vez mais essa ferramenta, alcançam um diferencial competitivo de enorme valia, conseguindo inúmeras vantagens, seja através da extração de mais-valia extraordinária, através da economia gerada pelos impostos, contribuições sociais e economia de folha de pagamento, e também, pela elevada competitividade alcançada e pelo aumento dos níveis de produtividade em uma mesma jornada, com o mesmo número de trabalhadores.

Isso ficou comprovado na empresa objeto de estudo desse trabalho, quando em seção anterior, através da metodologia utilizada, verificamos a desproporcionalidade do valor distribuído pelo Programa de Participação nos Lucros e Resultados para os trabalhadores, onde o valor auferido pela empresa é proporcionalmente maior, em relação ao valor que o trabalhador se apodera.

Quanto aos benefícios alcançados pelos trabalhadores da Empresa “A”, participantes da entrevista, o programa tem apresentado em geral, aspectos negativos, principalmente com base nas necessidades dos próprios trabalhadores que acabam tendo suas expectativas frustradas.

A partir das percepções dos empregados colhidas nas entrevistas realizadas na Empresas “A”, podemos concluir que a utilização do Programa de Participação nos Lucros e Resultados, requer das empresas e principalmente das organizações sindicais, um estilo mais participativo e pró-ativo, buscando uma maior representatividade dos interesses dos trabalhadores nas negociações do texto do programa.

O ponto acima elencado merece um destaque especial, principalmente quando se verifica, como no caso da empresa em estudo, que a atuação do sindicato é praticamente nula, fazendo com que ao invés dos Programas de Participação nos Lucros e Resultados serem estimulantes, acabam apresentando-se como ferramentas de desmotivação e desagregação organizacional.

Por fim, considerando todo o trabalho desenvolvido, realizando uma análise comparativa do benefício do capital *versus* o benefício do trabalhador, verificamos que e os Programas de Participação nos Lucros e Resultados, podem ser um instrumento de controle da força de trabalho em benefício do capital, comprovando sua utilidade como estratégia de competitividade, apresentando vantagens proporcionalmente mais significativas para o capitalista, sendo esses fatores comprovados através do próprio depoimento dos trabalhadores e através de todo o arcabouço teórico, reunido neste trabalho.

## REFERENCIAIS BIBLIOGRÁFICOS

ALVES, João Murta. **O Sistema *Just In Time* Reduz os Custos do Processo Produtivo**. Instituto de Fomento e Coordenação Industrial-IFI, 2004.

ALVES, Luiz Alberto Morales. **Programa de Participação nos Resultados: Um estudo sobre dificuldades e facilidades em três empresas do ramo de beneficiamento de fumo de Santa Cruz do Sul**. Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2002.

AQUINO, Dayani Cris. **As Contradições da Reprodução do Capital Social: O Status dos Esquemas de Reprodução numa Teoria de Crise Marxista**. Sessões Ordinárias. UFPR, 2005.

BALANCO, Paulo. **As Transformações do Capitalismo: Elementos Teóricos para a Composição de Uma Dialética da Globalização**. Universidade Federal da Bahia, Departamento de Economia, 2002.

BALANCO, Paulo. **Crise, ciclo e globalização: estagnação e turbulência no capitalismo contemporâneo**. Universidade Federal da Bahia, Departamento de Economia, 2002.

BARASUOL, Edelmar Eloi e SOUZA, Adriano Mendonça. **Avaliação dos indicadores de desempenho por meio da análise multivariada**. XXVI ENEGEP – Fortaleza, 2006.

BECKER, Grace Vieira. **Aplicação de Programas de Participação nos Lucros ou Resultados como Estratégia de Comprometimento na Gestão de Recursos Humanos**. Programa de Pós-Graduação em Administração. Porto Alegre, 1998.

BECKER, Grace Vieira e RUAS, Roberto Lima. **Estratégias de Comprometimento e Planos de Participação nos Lucros: Tendências Recentes**. RAC, v.1, n.3, Set./Dez. 1997: 141-161.

CACCIAMALI, Maria Cristina e BRITO, André. **A Flexibilização Restrita e Descentralizada das Relações de Trabalho No Brasil**. Revista Brasileira de Estudos do Trabalho, vol.2, n.2, 2002.

CARCANHOLO, Reinaldo. **A Transferência de Valor e o Desenvolvimento do Capitalismo: Um Estudo de Caso**. Desarrollo del Capitalismo, 2002.

CARCANHOLO, Reinaldo. **Sobre o Conceito de Mais-Valia Extra Marx**. Desarrollo del Capitalismo, 2002.

CIESLAK, João Fernandes. **Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas**. Universidade Estadual do Centro-Oeste. Guarapuava, 2001.

CIPOLLA, Francisco Paulo. **A Lei Fundamental da Concorrência Capitalista e critérios de Adoção de Novas Técnicas**. Universidade Federal do Paraná, 2005.

CIPOLLA, Francisco Paulo. **Economia Política do Taylorismo, Fordismo e Teamwork**. Revista de Economia Política, vol. 23, nº 3 (91), julho-setembro/2003.

CIPOLLA, Francisco Paulo. **Os limites da Participação dos Trabalhadores nos Ganhos das Empresas**. Revista de Economia Política, Vol. 27 ano 4. Curitiba 2007.

CIPOLLA, Francisco Paulo. **mais-valia Extraordinária ou Lucro Extraordinário? Notas sobre o conceito de mais-valia Relativa**. Texto para Discussão. Universidade Federal do Paraná, 2002.

CLARO, Maria Alice Moura. **Participação nos Resultados ou Lucros: uma alternativa para maximizar a eficácia organizacional**. Revista FAE Bussines, n.2, jun. 2002.

COOPERATIVA Agrária Agroindustrial. **Relatório anual 2008**. Guarapuava, 2008.

CURVELLO, João José Azevedo. **Um mundo sem sentido: a comunicação organizacional e o trabalho “flexível”**. Universidade Católica de Brasília, 2002.

DIEESE. **Um Balanço da Participação dos Trabalhadores nos Lucros e Resultados das Empresas: 1996-1999**. São Paulo: Pesquisa DIEESE, número 16.

FILHO, José Luiz Fonseca da Silva e ROCHA, Luciana. **Saúde que se Esgota: Remuneração Flexível e Prescrição no Trabalho**. XXIV ENEGEP. Fortaleza, 2006.

FILHO, Neimeyer Almeida. **O Desenvolvimento da América Latina na Perspectiva da CEPAL dos anos 90: Correção de Rumos ou Mudança de Concepção**. Universidade Federal de Uberlândia. IE/UNICAMP, 2005.

FILHO, Paulo Fernando de Moura Bezerra Cavalcanti. **A Lei da realização da mais-valia e as contratendências ao decréscimo da taxa de lucro: O Investimento, o Crédito e o Progresso Tecnológico.** Seção Ordinária, UFPB, 2007.

FRACALANZA, **A redução da jornada de trabalho em Marx: por que falham as previsões novo-keynesianas sobre os impactos dessa medida?** Revista Análise Econômica, ano 23, n.43, 2005.

GOMES, Carlos. **Capital Constante e Capital Variável.** Eumed, 2008.

GRESPLAN, Jorge. **A Diáletica do Averso.** Revista Teoria da História. FFLCH/USP, 2000.

KREIN, José Dari e OLIVEIRA, Marco Antonio. **Mudanças institucionais e relações de trabalho no Brasil.** Caracas, enero-abril 2001, pp. 147-158.

KRAUTER, Elizabeth, Et al. **Estratégias Associadas aos Planos de Participação nos Lucros e Resultados para Geração de Valor para as Empresas.** FCECA – Mackenzie, 2004.

KURZ, Robert. **A Queima do Futuro.** Neues Deutschland, 2007.

MACHADO, Ana Flavia e MOREIRA, Mauricio Mesquita. **Os impactos da Abertura Comercial sobre a Remuneração Relativa do Trabalho no Brasil.** Centro de Desenvolvimento e Planejamento Regional-UFMG, 2001.

MAGALHÃES, Rogério Antonio Lagoeiro. **Valor, essência e aparência e o conceito da mais-valia extraordinária.** ECONOMIA, Niterói (RJ), v.5, n. 1, p. 67-97, jan./jun. 2004

MARQUETTI, Adalmir. **Taxa de Mais-Valia na Indústria Brasileira, 1949-1985.** Departamento de Economia, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2000.

MARTINS, Carlos Eduardo. **Superexploração do Trabalho e Acumulação de Capital: Reflexões Teórico-Metodológicas Para uma Economia Política de Independência.** Administração Pública/EBAP, 2000.



MARTINS, Sergio Pinto. **Participação dos Empregados nos Lucros das Empresas**. 2ª Edição, Editora Atlas. São Paulo, 2000.

MARTINS, Sergio Silveira e VERIANO, Carlos Evangelista. **A Remuneração Fléxivel como Componente da Gestão de Salários**. Revista ERA, VOL. 44, Edição Especial Minas Gerais, 2004.

MARTINS, Sergio Silveira. **Participação nos Lucros ou Resultados: Oportunidade ou Desafio para o Movimento Sindical?** RAC, v. 4, n. 3, Set./Dez. 2000: 47-65.

MARX, Karl. **O Capital: Crítica da Economia Política: Livro I**. Tradução de Reginaldo Sant Anna. 21ª Edição. Editora Civilização Brasileira, Rio de Janeiro, 2003.

MARX, Karl. **O Capital: Extratos por Paul Lafargue**. 2ed. -- São Paulo : Conrad Editora do Brasil, 2005.

MARX, Karl. **Das Kapital – Capítulo VI Inédito de O Capital, Resultados do Processo de Produção Imediata**. 2ed. -- São Paulo: Centauro 2004.

MARX, Karl. **Salário, Preço e Lucro**. Traduzido por Silvio Donizete Chagas. São Paulo: Centauro 2002.

NETO, Antonio Carvalho. **A Negociação da Participação nos Lucros e Resultados: Estudo em Quatro Setores Dinâmicos da Economia Brasileira**. RAC, v. 5, n. 1, Jan./Abr. 2001: 195-214.

OLIVEIRA, André Jefferson e SUPERTI, Eliane. **Participação nos Lucros e Resultados – PLR: Um estudo sobre as ferramentas de remuneração variável da Administração Participativa**. Faculdade Estácio de Sá. Ourinhos, 2003.

PAULA, João Antonio. **Aparência e Realidade Capitalista: O Lugar da Concorrência na Dinâmica do Capital**. Estado Econômico. São Paulo, 2003.

PRIEB, Sérgio Alfredo Massen. **A Tese do Fim da Centralidade do Trabalho: Mitos e Realidades**. Revista Economia e Desenvolvimento, nº 12, novembro/2000.

RAO, Eduardo Martins. **O processo de modernização capitalista e suas implicações para o trabalho.** Economia do Trabalho e Sindicalismo pela Unicamp, 2004.

SANDRONI, Paulo. **O que é Mais-Valia.** Editora Abril Cultural. São Paulo, 1985.

SANTOS, Luiz Carlos, *et al.* **A Remuneração Flexível e a Competitividade.** EDUNEB. Salvador, 2002.

SARASATE, Paulo Ferreira Lopes. **Texto Mimeografado.** Senado da República, 1968.

SILVA, José Alencar. **Programa de Participação nos Lucros e Resultados.** PPGE/UFRGS, Canoas/RS, 2006.

TADEUCCI, Marilsa de Sá Rodrigues. **Programa de Participação nos Resultados: Um Estudo de Empresas Médias.** Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional, 2006.

TAUILE, José Ricardo e FARIA, Luiz Augusto Estrella. **A Acumulação Produtiva no Capitalismo Contemporâneo.** Revista Economia Política. Volume 24, 2004.

TEIXEIRA, Rodrigo Alves. **Uma Reflexão Sobre o Conceito de Capital a Partir da Controvérsia de Cambridge.** Revista FEA-USP, 2005.

TUMOLO, Paulo Sergio. **O Significado do Trabalho no Capitalismo e o Trabalho como Princípio Educativo: Ensaio de Análise Crítica.** CED, UFSC, 2004.

TUMOLO, Paulo Sergio. **Trabalho, Vida Social e Capital na Virada do Milênio: Apontamentos de Interpretação.** Educ. Soc., Campinas, vol. 24, n. 82, p. 159-178, abril 2003.

## **ANEXOS**

## **ANEXO A**

### **ACORDO - PPR 2008 - EMPRESA "A"**

**ACORDO COLETIVO DE TRABALHO** que entre si celebram, de um lado o **SINDICATO DOS TRABALHADORES EM COOPERATIVAS AGRÍCOLAS, AGROPECUÁRIAS E AGRO-INDUSTRIAIS DA REGIÃO SUL DO PARANÁ**, com sede à Rua Ouro Preto 353, Carambeí - PR e, de outro lado a **EMPRESA "A"**, com sede no Distrito de Entre Rios, Município de Guarapuava e Entrepósitos no Município de Pinhão e em Guarapuava, na BR 277, Km 361, nos termos do artigo 611, parágrafo primeiro da CLT, mediante as cláusulas abaixo, que reciprocamente se obrigam a cumprir:

**1. Programa de Participação nos Resultados:** O PPR é um instrumento de integração entre o capital e o trabalho e de incentivo à produtividade. O presente PPR é Regulamentado pela Lei 10101 de 19 de dezembro de 2000, razão pela qual os valores distribuídos não integrarão os salários dos trabalhadores. O PPR também representa uma alternativa para a avaliação do desempenho individual, em relação às metas estabelecidas e à integração da equipe.

**2. Objetivos:** Manter os colaboradores motivados, promovendo maior comprometimento dos trabalhadores com a Visão da Empresa "A", contribuindo para o aumento da produtividade da Cooperativa e, conseqüentemente, do resultado financeiro.

**3. Abrangência:** O presente Acordo Coletivo de Trabalho aplica-se aos empregados da Cooperativa Empresa "A" Agroindustrial e a Diretoria Executiva da Empresa "A".

**4. Vigência:** O presente Acordo Coletivo de Trabalho terá vigência de 12 (doze) meses, de 1º de janeiro de 2008 a 31 de dezembro de 2008.

**5. Pagamento:** Anualmente nos meses de março e junho do ano subseqüente, ou em parcela única em março, conforme conveniência da empresa.

## **6. Composição da Participação nos Resultados**

### **6.1. 40% - Objetivo global**

Pelo atingimento da meta do EBITDA. Conforme fórmula Empresa "A" EBITDA:

Resultado Operacional Líquido

(- ) Receitas Financeiras

(+) Despesas Financeiras

(+) Depreciação/Amortização

(- ) Receitas não Operacionais

(+) Custos não Operacionais

**(=) EBITDA Empresa "A"**

O EBITDA mínimo para 2008 aprovado pela Diretoria da Empresa "A" é de R\$ 59.226.000,00 (Cinquenta e nove milhões, duzentos e vinte e seis mil reais).

### **6.2. 40% - Objetivo do processo:**

**6.2.1. Unidades de Produção** (conforme grupo indicado no anexo 2): As unidades de produção, ou seja, aquelas que geram resultados financeiros para a Cooperativa através da produção e/ou comercialização de produtos ou serviços, incluindo todos os seus departamentos e funcionários, têm a composição do percentual do objetivo de processo (40%) desdobrados em:

**6.2.1.1. 20% vinculado ao atingimento da meta do EBITDA da unidade:** Há uma margem de tolerância da meta em até 6%, para menos, sendo que dentro dessa margem, mesmo que a meta não seja atingida na totalidade há distribuição de resultado parcial, conforme tabela:

<b>EBITDA</b>	
% atingimento da meta	% participação no objetivo do processo vinculado ao SOMI
100 ou acima	20
99,1 a 99,9	12,5
98,1 a 99,0	10,5
97,1 a 98,0	8,5
96,1 a 97,0	6,5
95,1 a 96,0	4,5
94,1 a 95,0	2,5
94 ou abaixo	0

**6.2.1.2. 20% vinculado a indicadores do PAQT (Programa Empresa "A" de Qualidade Total):** Pelo atingimento das metas de 4 a 10 itens de controle do Departamento, sendo que a contratação deve ser validada pela Gerência ou Superintendência.

**6.2.2. Unidades de Apoio** (conforme grupo indicado no anexo 1): As unidades de apoio, ou seja, aquelas que colaboram com as unidades de produção para que estas gerem os resultados financeiros que garantem a sustentabilidade dos negócios da Cooperativa, incluindo todos os seus departamentos e funcionários, têm a composição do percentual do objetivo de processo (40%) desdobrados em:

**6.2.2.1. 5% vinculado ao atingimento da meta Orçamentária de despesa geral, ou EBITDA, da própria unidade.** Há uma margem de tolerância de 6% de não atingimento.

Dentro dessa margem, mesmo que a meta não seja atingida na totalidade há distribuição de resultado parcial, conforme tabelas:

EBITDA		Despesa Geral	
% atingimento da meta	% participação no objetivo do processo vinculado ao SOMI	% atingimento da meta	% participação no objetivo do processo vinculado ao SOMI
100 ou acima	5,0%	106 ou acima	0,0%
99,1 a 99,9	4,37%	106	1,25%
98,1 a 99,0	3,75%	105	1,87%
97,1 a 98,0	3,12%	104	2,50%
96,1 a 97,0	2,50%	103	3,12%
95,1 a 96,0	1,87%	102	3,75%
94,1 a 95,0	1,25%	101	4,37%
94 ou abaixo	0,0%	100 ou abaixo	5,0%

**6.2.2.2. 15% vinculado aos indicadores do PAQT:** Pelo atingimento das metas de 4 a 10 itens de controle do departamento, sendo que a contratação deve ser validada pela Gerência ou Superintendência.

**6.2.2.3. 20% vinculado aos resultados do EBITDA das unidades produtivas:** Os resultados das unidades de produção, conforme critérios estabelecidos no item 6.2.1 e subitem 6.2.2.1 deste Acordo, determinarão o atingimento, ou não da meta deste item, sendo calculados pela média aritmética do percentual de participação no objetivo do processo vinculado ao SOMI – Sistema Orçamentário Matricial Integrado de cada Unidade, conforme vínculo estabelecido no anexo 1.

**6.2.3 Unidades de Produção e Apoio** (conforme grupo indicado no anexo 3): As unidades de produção e apoio, aquelas que geram resultados financeiros e colaboram com as demais unidades de produção, incluindo todos os seus departamentos e funcionários, têm a composição do percentual do objetivo de processo (40%) desdobrados em:

**6.2.3.1. 15% vinculado ao atingimento da meta do EBITDA da unidade.** Há uma margem de tolerância da meta em até 6%, para menos, sendo que dentro dessa margem, mesmo que a meta não seja atingida na totalidade há distribuição de resultado parcial, conforme tabela:

<b>EBITDA</b>	
% atingimento da meta	% participação no objetivo do processo vinculado ao SOMI
100 ou acima	15,00
99,1 a 99,9	9,37
98,1 a 99,0	7,87
97,1 a 98,0	6,37
96,1 a 97,0	4,87
95,1 a 96,0	3,37
94,1 a 95,0	1,87
94 ou abaixo	0

**6.2.3.2. 10% vinculado aos resultados das unidades de produção:** Os resultados das unidades de produção, conforme critérios estabelecidos no item 6.2.1 e sub-item 6.2.2.1 deste Acordo, determinarão o atingimento, ou não da meta deste item, sendo calculados pela média aritmética do percentual de



participação no objetivo do processo vinculado ao SOMI de cada Unidade, conforme tabela de atingimento abaixo:

<b>EBITDA</b>	
% atingimento da meta	% participação no objetivo do processo vinculado ao SOMI
100 ou acima	10,00%
99,1 a 99,9	8,33%
98,1 a 99,0	7,00%
97,1 a 98,0	5,67%
96,1 a 97,0	4,33%
95,1 a 96,0	3,00%
94,1 a 95,0	1,67%
94 ou abaixo	0,00%

**6.2.3.3. 15% vinculado aos indicadores do PAQT:** Pelo atingimento das metas de 4 a 10 itens de controle do departamento, sendo que a contratação deve ser validada pela Gerência ou Superintendência.

### **6.3. 20 % - Objetivo Individual:**

**6.3.1. Contratação de Metas:** A contratação das metas entre chefes e subordinados é pré-requisito para participação na parcela individual do [PPR](#), devendo ocorrer no início de cada ano (novo período de apuração do PPR). Para novos colaboradores é obrigatória a contratação de metas, sempre que igualar ou superar 180 dias trabalhados até o final do ano, devendo ser realizada até no máximo de 90 dias após a data da admissão. A não contratação acarreta perda para o Contratante, de 10%, de 1 a 3 não contratados, 20%, de 4 a 6 e assim sucessivamente, acumulado até o limite dos 60% variáveis e

perda total para o Contratado no que se refere as metas individuais.

**As metas do objetivo individual estão desdobradas em:**

**6.3.1.1. 14% referente ao desempenho individual baseado em:**

6.3.1.1.1. Contratação de **Planos de Desenvolvimento**, para os ocupantes de cargos de níveis V, IV, III e II, do Plano de Cargos & Salários. Devem ser estabelecidos de 1 a 3 planos individuais (projetos específicos) para cada colaborador, determinados pelo superior imediato, que deverão ser executados no decorrer do ano de 2008. Para execução de cada plano de desenvolvimento o colaborador deverá elaborar um plano de ação, contemplando as medidas que serão postas em prática para o atingimento do resultado esperado. O plano deve ser validado junto ao superior imediato e encaminhado ao RH até 30 dias após a data limite para a contratação do plano. A não entrega do(s) plano(s) de ação invalidará a contratação da meta, sendo considerado como não executado. O cumprimento de cada plano deve ser formalizado pelo superior imediato, em documento que prove a conclusão do plano ou projeto, devendo ficar à disposição para auditoria.

6.3.1.2. Para os colaboradores do nível VI não há necessidade de contratação de planos de desenvolvimento individual. Estes assumem o resultado dos planos contratados do seu nível hierárquico superior.

**6.3.2. 4% baseado na avaliação das Atitudes do colaborador e conforme modelo já praticado através da Avaliação de Desempenho:** Para efeito do PPR a pontuação mínima a ser atingida na avaliação de desempenho deve ser 38 pontos.

**6.3.3. 2% pelo atingimento da meta de Capacitação Técnica:** podendo ser contratado até duas metas com objetivo de melhoria na formação profissional (cursos técnicos, curso superior, pós-graduação e outros de relevância para o desempenho da função). Quando o colaborador não atender algum pré-requisito de qualificação profissional relativo à descrição de seu cargo, obrigatoriamente deverá contratá-lo, podendo ser por período cumprido (ex.: curso superior - concluir o 3º ano sem pendências).

**6.3.4. Afastamentos:** Colaboradores afastados por períodos superiores a 90 dias dentro do período de apuração do PPR - afastamentos que interrompem ou suspendem o contrato de trabalho, - recebem a premiação proporcional ao período trabalhado, mesmo que intermitentes. A contratação ou renegociação das metas deve ocorrer após o retorno do afastamento, se for o caso e necessário, desde que dessa data até 31 de dezembro do ano da apuração do PPR a quantidade de dias seja igual ou superior a 180 dias.

**6.3.5. Mudança de cargo:** Em caso de assumir um outro cargo, com tempo de trabalho no novo posicionamento funcional superior a 180 dias contados até 31/12/2008, as metas devem ser recontratadas para os colaboradores dos níveis V, IV, III e II. Colaboradores do nível VI assumem as metas do novo superior hierárquico. Se inferior a 180 dias o colaborador de qualquer nível assume o resultado do superior imediato na nova

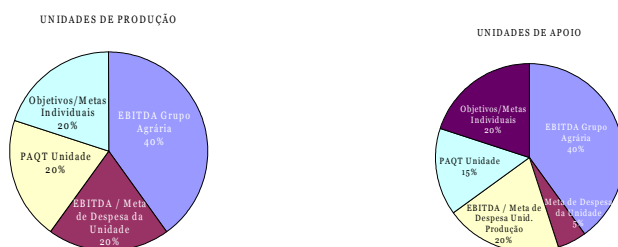
área/função. No caso do colaborador ter Plano de Desenvolvimento não cumprido, com prazo vencido (até a data de efetivação no novo cargo) este passa a ser considerado com os contratados na nova área/função, como não cumprido. Todos os colaboradores, independente do nível de enquadramento no plano de cargos e salários, devem recontratar nova meta de capacitação técnica caso a anteriormente contratada não atenda a necessidade da nova atividade.

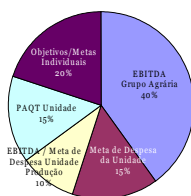
- **Revisão de Metas**

7.1. Os planos de desenvolvimento podem ser revistos a qualquer momento, quando não houver condições para realização por razões justificáveis.

**8. Cálculo dos Resultados:** Os resultados finais são calculados no fechamento do período de apuração (janeiro a dezembro) conforme o que segue:

**Obs.:** A meta do EBITDA mínima funcionará como gatilho, iniciando o pagamento após atingido a meta anual contratada, correspondendo a 40% do valor a ser distribuído.





8.1. EBITDA ou Meta de Despesa – considerando o atingimento médio acumulado de janeiro a dezembro.

8.2. Indicadores do PAQT - Total de itens que alcançaram a meta, na média aritmética dos períodos (mensal, bimestral, etc.), dividido pelo total de itens contratados (índice percentual);

8.3. Planos de Desenvolvimento - Total de planos cumpridos dividido pelo total de planos contratados (índice percentual).

8.4. Capacitação Técnica - Total de treinamentos cumpridos (conforme critérios do nível hierárquico superior para dezembro) dividido pelo total de treinamentos contratados como capacitação técnica.

8.5. Avaliação de Desempenho:

8.5.1 – Carreira Tradicional – Recebe 4% referente a avaliação de desempenho, quem atingir 38 pontos ou mais.

8.5.2 – Carreira em Y – Recebe 4% referente a avaliação de desempenho, quem atingir o percentual de 51% ou acima.

8.6. Diretoria têm as metas individuais calculadas pela composição das demais dos níveis hierárquicos inferiores;

8.7. Gerências, Superintendência e Diretoria têm as Metas de Processo calculadas pela composição das demais dos níveis hierárquicos inferiores.

**9. Forma de Distribuição da Premiação:** o resultado que ultrapassar a meta mínima do EBITDA será distribuído seguindo o critério especificado:

a) Entre o EBITDA mínimo, de R\$ 59.226.000,00, até R\$ 64.376.086,96 (59.226.000,00/0,92) o PPR a ser distribuído será de 50% (cinquenta por cento) sobre a diferença entre o EBITDA alcançado e o mínimo.

b) Caso seja ultrapassado o valor de R\$ 64.376.086,96, o critério disposto na alínea “a” perde seu efeito, passando-se a distribuir 4% (quatro por cento) do valor do EBITDA atingido.

EXEMPLOS	
• Alínea “a”	• Alínea “b”
- EBITDA realizado: R\$ 64.200.000,00  R\$64.200.000,00 – R\$59.226.000,00 (mínimo) = R\$4.974.000,00  50% de R\$4.974.000,00= R\$2.487.000,00 (valor PPR a ser distribuído)	- EBITDA realizado: R\$ 65.400.000,00  R\$ 65.400.000,00 x 4% = R\$2.616.000.000,00 (valor PPR a ser distribuído)
OBS: Para EBITDA abaixo de 59.226.000,00 não há distribuição de PPR.	

9.1. O valor da premiação individual é apurado pela divisão do total a ser distribuído proporcionalmente ao salário nominal, mais adicionais (periculosidade, insalubridade - base 31 de dezembro) do colaborador multiplicado pela quantidade de salários da faixa de premiação, conforme a tabela abaixo:

Nível C&S	Valor de Referência
VI	1 salário
V	1,25 salários
IV	1,50 salários
III	1,75 salários
II	2 salários
I	2 salários

9.2. Os valores não distribuídos, pela falta de atingimento das metas nos objetivos de processo e individual, não serão redistribuídos (máximo de participação individual = 100%).

9.3. O valor mínimo a ser distribuído, mesmo com atingimento das metas, corresponderá a 10% do valor da coluna Total de Pagamentos - Gerencial do Demonstrativo Geral de Custos do RH do mês de dezembro do ano de apuração do PPR.

9.4. Os valores não distribuídos, resultantes de metas não atingidas do especificado no item 9.3 deste Acordo, e não retirados por funcionários desligados até 90 dias da data do último pagamento, serão destinados para capacitação técnica do quadro funcional e de Cooperados. Os colaboradores desligados, perdem direito à Participação, se não retirarem sua parcela do PPR até o dia 20/09/2009.

**10. Reajuste Salarial na data base - junho 2008:** Procurando dar equilíbrio financeiro à folha de pagamento da Cooperativa, viabilizando a sustentação do Programa de Participação nos Resultados, as partes estabelecem formas diferenciadas de repasse aos trabalhadores, na data base, do índice de correção salarial, tomando por referência a estrutura do Plano de Cargos e Salários da Cooperativa, conforme demonstrado abaixo,. Essa correção será aplicada a partir de 1º de junho de 2008 sobre os salários vigentes no mês anterior.

<b>Nível C&amp;S</b>	<b>Proporção repasse Dissídio (*)</b>
VI	100,00 %
V	97,50 %
IV	95,00 %
III	92,50 %
II	90,00 %

(\*) Essa proporção será aplicada em relação ao índice negociado no Acordo Coletivo para o ano em curso.

## **11. Restrições à Participação e Pagamento**

11.1. Funcionários com menos de 180 dias de contrato, no período de apuração do PPR, não tem direito a receber a participação nos resultados desse período. Os contratados no ano que trabalharem mais de 180 dias no período recebem proporcional ao tempo de trabalho.

11.2. No caso de assumir um outro cargo, para receber o PPR com base salarial na nova função, o funcionário deve ter trabalhado no mínimo 90 dias no novo cargo, caso contrário recebe com base no último salário da função anterior.



11.3. Os colaboradores demitidos por justa causa ou que tenham causado prejuízo à Cooperativa, por culpa ou dolo, não têm direito de participação nos resultados.

12.4. Os colaboradores desligados no período de apuração do PPR - 1º de janeiro a 31 de dezembro -, desde que tenham pelo menos 1(um) ano de contrato de trabalho por ocasião do desligamento, recebem de forma proporcional ao tempo trabalhado no período, desde que seja igual ou superior a 180 dias (Aviso Prévio Indenizado – o período do aviso prévio indenizado conta como tempo de serviço). O pagamento da premiação será efetuado no mês subsequente ao pagamento dos colaboradores que permanecem com vínculo empregatício.

**12. Comitê do PPR:** formado pelos Gerentes, Coordenador do RH, Jurídico e Auditoria, é responsável pela análise e julgamento das questões controversas do PPR e se reunirá sempre que necessário, e podem deliberar com a presença de pelo menos dois Gerentes e o Coordenador de RH.

**13. Auditoria:** Sob a responsabilidade da equipe de Auditoria Interna, visando garantir a confiabilidade do PPR, será realizada auditoria, através de critérios estatísticos e lista de verificação específica, validando as informações inseridas no SIG - PPR. As não conformidades devem ser informadas ao coordenador ou gerente da área auditada e encaminhadas para avaliação e julgamento do Comitê do PPR.

**14. Penalidades:** Os responsáveis pela inserção de informações incorretas no SIG – PPR, desde que haja culpa ou dolo, são passíveis de punição com demissão por justa causa.

**15. Revisão:** O PPR poderá ser reavaliado anualmente de forma que seu objetivo seja preservado.

E, por estarem justos e acertados, assinam o presente Acordo em 05 (cinco) vias de igual teor, devendo uma via ser depositada no Ministério do Trabalho para que produza os efeitos jurídicos e legais.

Guarapuava, 01 de dezembro de 2008.

**SINTRACOOSUL – Sindicato dos Trabalhadores em Cooperativas Agrícolas,  
Agropecuárias e Agro-Industriais da Região Sul do Paraná.**

Joel Martins Ribeiro  
Diretor Presidente  
CPF 905.948.789-34

João Maria Alves  
Diretor Financeiro  
CPF 441.704.679-49

**Cooperativa Empresa "A" Agroindustrial.**

Diretor Presidente  
CPF 465.788.119-15

Superintendente  
CPF 340.802.959-87

**Tabela 1**

<b>DEMONSTRATIVO DO VÍNCULO DAS UNIDADES DE APOIO AO EBITDA DAS UNIDADES PRODUTIVAS.</b>	
<b>UNIDADES DE APOIO</b>	<b>VÍNCULO ÁREAS PRODUTIVAS</b>
<b>Diretoria</b>	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
<b>Superintendência</b>	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Recursos Humanos	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Marketing	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Auditoria	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
<b>Gerência Cooperados</b>	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Assist. Técnica	Insumos, Unidades Cereais, Com. Grãos (cereais) Sementes, Indústrias
Atend. Cooperados	Insumos, Unidades cereais, Com. Grãos (cereais), Sementes, Indústrias
<b>Gerência Adm/Financeira</b>	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Controladoria	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Financeiro	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção

Informática	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Jurídico	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Suporte Adm. (consolidado)	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção, Sup. Adm., Adm. Imóveis, Paisagismo e Secretaria
Suporte Adm.	Sem vínculo
Adm. Imóveis	Sem vínculo
Paisagismo	Sem vínculo
Secretaria	Sem vínculo
Planej. Análise de Custos	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
<b>Gerência Operacional</b>	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Gestão Ambiental	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
<b>Gerência Industrial</b>	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Laboratório	Moinho, Maltaria e Sementes
Manutenção & Obras	Unidades cereais, Com. Grãos (cereais), Sementes e Indústrias
<b>Gerência Comercial</b>	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Suprimentos (consolidado)	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção, Almojarifado, Combustíveis, Insumos e Adm. Suprimentos
Adm. Suprimentos	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção
Almojarifado	Sem vínculo
Combustíveis	Sem vínculo
Comercial Malte	Maltaria
Comercial Ração	Fábrica de Ração
Comercial Farinha	Moinho de Trigo
Comercial Grãos (Administrativo)	Unidades cereais, Com. Grãos (cereais) e Indústrias
Logística	Todas as áreas produtivas e áreas de apoio/produção

**Tabela 2**

<b>DEMONSTRATIVO DO VÍNCULO DAS UNIDADES PRODUTIVAS.</b>	
<b>UNIDADES PRODUTIVAS</b>	<b>VÍNCULO</b>
Comercial de Suínos	Sem vínculo
Indústria de Óleo	Sem vínculo
Maltaria	Sem vínculo
Moinho de Trigo	Sem vínculo

**Tabela 3**

<b>DEMONSTRATIVO DO VÍNCULO DAS UNIDADES DE APOIO E PRODUÇÃO AO EBITDA DAS UNIDADES PRODUTIVAS.</b>	
<b>UNIDADES PRODUTIVAS E APOIO</b>	<b>VÍNCULO</b>
Insumos	Sem vínculo
Comercial Grãos (Cereais)	Sem vínculo
Fábrica de Ração	Moinho, Maltaria e Unidades Cereais
Unidade Cereais Vitória	Moinho, Maltaria, Fábrica de Ração e Indústria de Óleo
Unidade Cereais Guarapuava	Moinho, Maltaria, Fábrica de Ração e Indústria de Óleo
Unidade Cereais Pinhão	Moinho, Maltaria, Fábrica de Ração e Indústria de Óleo
Sementes	Moinho, Maltaria, Fábrica de Ração, Insumos, Unidades Cereais e Indústria de Óleo
Florestal	Maltaria, Fábrica de Ração, Unidades Cereais e Indústria de Óleo

**ANEXO B**  
**TRANSCRIÇÃO ENTREVISTAS PARTICIPAÇÃO NOS LUCROS E**  
**RESULTADOS**

**ENTREVISTAS COM OS TRABALHADORES**

**LOCAL: FÁBRICA DE RAÇÕES – EMPRESA “A”**

**ENTREVISTA 1**

Identificação do entrevistado: Funcionário 1

Função: Operador de Empilhadeira

Tempo de Serviço: 13 anos

Pesquisador: Como que ocorreu o processo de negociação do programa de PPR no ano de 2008?

Funcionário 1: Quanto a negociação do programa? Isso ninguém sabe, sabemos que foi entre os diretores lá em cima, só sabemos quando caí na conta corrente, como, porque, quando, dos funcionários da parte produtiva ninguém sabe.

Pesquisador: E da atuação do sindicato na negociação, como que ocorreu esse processo?

Funcionário 1: O sindicato, não participa, teve alguma movimentação, porém eles não nos comunicaram aqui na cooperativa Empresa “A”, eu inclusive acho que o sindicato parece mais patronal, só sabemos da PLR quando pegamos o holerite.

Pesquisador: Então esse processo de negociação não foi muito discutido?

Funcionário 1: Concerteza, eu nunca assinei acordo algum sobre o PLR, já veio tudo pronto de cima para baixo.

Pesquisador: E na sua opinião, o que poderia melhorar nesse processo de negociação?

Funcionário 1: Muita coisa, se os colaboradores pudessem participar mais seria muito bom.

Pesquisador: E em relação as regras que foram estabelecidas no acordo, você teve acesso a esse acordo, conhece seu conteúdo?

Funcionário 1: Acho que ninguém teve acesso, nos só recebemos as ordens a as metas contratadas, referente a produtividade, avaliação individual entre outras coisas.

Pesquisador: E quanto a discussão dessas metas, isso ocorre?

Funcionário 1: Se ocorre não sabemos, só sabemos que a cada ano ocorre o aumento dessas metas, sempre além do que atingimos no ano passado, sempre vindo aumentando de ano a ano.

Pesquisador: E como que é feita a avaliação dessas metas? É somente pela produção?

Funcionário 1: Produção, avaliação individual, englobando um monte de coisa no seu dia-a-dia, como segurança no trabalho, higiene, postura, enfim, uma serie de avaliações.

Pesquisador: E na sua opinião, o sindicato participa na discussão dessas metas individuais?

Funcionário 1: Concereteza, porém o inconveniente é que eles não discutem nada conosco, concerteza a grande maioria nem sabe quem são ou se existe um sindicato, só sabemos que temos que pagar uma fatia do nosso salário mensalmente, sem benefício algum.

Pesquisador: E na sua opinião, o que você acha que seus colegas pensam a respeito?

Funcionário 1: Concereteza compartilham da mesma opinião, pois seguem o mesmo contrato de metas que eu, considerando que também devem atingir suas metas, senão podemos até receber o valor relativo ao PLR, porém esse valor é bem

mais baixo, sendo que temos que atingir cem por cento das mesmas, caso isso não ocorra o valor relativo ao PLR não será pago.

Pesquisador: E se o valor do PLR fosse repassado em forma de salário, qual seria sua opinião?

Funcionário 1: Se o valor do PLR fosse repassado como salário, seria bem mais interessante, em virtude de que receberíamos FGTS, décimo terceiro, férias, e tudo isso ia somando, sem contar na aposentadoria. Antes do PLR haviam duas avaliações individuais, que refletiam direto no nosso salário, aonde tínhamos chances de receber dois aumentos no ano, e com a implantação do PLR, isso acabou.

Pesquisador: E isso é bom ou ruim?

Funcionário 1: Con certeza não é bom

Pesquisador: Depois da implantação do PLR, você acha que as discussões salariais ficaram mais brandas?

Funcionário 1: Não tanto, os funcionários continuaram brigando por melhorias salariais, con certeza, ainda mais que é melhor o ganho no salário, porque o PLR vem apenas eventualmente e ainda depende do resultado coletivo.

Pesquisador: E a hora-extra?

Funcionário 1: A quantidade de horas diminuiu, antes do PLR tínhamos bastante horas, agora diminui muito.

Pesquisador: E o PLR vale a pena?

Funcionário 1: Eu acho que não, porque nem sabemos se a empresa vai nos repassar esse valor, ainda mais que dependemos do resultado coletivo, ainda mais que a cada ano aumenta mais as metas. Muitas vezes são fixados metas que não podem ser atingidas.

Pesquisador: E quando a PLR não é atingida?

Funcionário 1: Daí além de não recebermos, nos causa uma decepção muito grande em virtude de que trabalhamos mais e não recebemos nada em troca, sendo que apenas a empresa ganha, e o pior ganha de graça, sendo que a cooperativa

com a implementação do PLR, apenas ganha, ainda mais que o sindicato nosso é totalmente ausente.

Pesquisador: E quanto ao formato do PLR?

Funcionário 1: Eu só sei que a cooperativa fica com a maior fatia do lucro a mais que produzimos, sem contar o nosso desgaste e as expectativas que muitas vezes trazem uma decepção para nós.

Pesquisador: Existe uma cobrança de resultados pelos colegas para o atingimento do PLR?

Funcionário 1: Alguns não colaboram muito, as vezes tentamos nos unir para um ajudar o outro. Existe uma cobrança grande por parte da chefia, que querem alcançar as metas, ainda mais que para eles a fatia do PLR é maior.

Pesquisador: Você consegue visualizar alguma vantagem pessoal com a implantação do PLR?

Funcionário 1: Praticamente nada, ainda mais que não sabemos se vai ter ou não, sem contar que se o funcionário não atingir as metas, ele concerteza será demitido, ainda mais que temos verificado bastante rotatividade. Gostaria bastante que houvesse aumento de salário e não de PLR.

Pesquisador: E na sua opinião quais as vantagens para a empresa?

Funcionário 1: Ela tem vantagens porque o PLR não é pago como salário, sendo que a empresa além do maior lucro, tem diminuição de custos, pois não precisa pagar décimo em cima desse valor, nem a parte correspondente as férias dos funcionários. Eu só consigo ver benefícios para a empresa, para nós não consigo visualizar muito.

Pesquisador: E quando você recebeu seu último valor correspondente ao PLR?

Funcionário 1: Fazia três anos que não recebíamos nada, e ano passado o valor pago foi lá em baixo.

Pesquisador: E como é a forma de pagamento do PLR?

Funcionário 1: Ou você atinge as metas ou não recebe, não existe pagamento proporcional, sendo está forma sem vantagem alguma para nós.

Pesquisador: O impacto da PLR é positivo?

Funcionário 1: Não, fazemos mais porque nos é imposto, tem que realizar, se nos não fizermos quem acaba perdendo somos nós mesmos, sem contar o medo de perder o emprego, sendo esse um lado bem negativo.

Pesquisador: O que você acha que deve ser feito para aperfeiçoar o PLR?

Funcionário 1: Olha, eu sou a favor de voltar como era antes, e jogar esse aumento no nosso salário, porque do jeito que está o funcionário nem sabe o que ta acontecendo, sendo que o acesso a informação é bem restrito, nem a chefia do setor repassa p nós. Também nos não sabemos o que acontece com os resultados, não existe um monitoramento.

## ENTREVISTA 2

Nome do entrevistado: Funcionário 2

Função: Operador de Paineis de Comando

Tempo de Serviço: 7 anos

Empresa "A".

Pesquisador: Você teve acesso ao documento de PLR?

Funcionário 2: Em momento algum tive acesso ao texto do acordo.

Pesquisador: E a atuação do sindicato?

Funcionário 2: Nem sabia que existe um sindicato, e nunca participamos de nenhuma discussão coletiva com o sindicato.

Pesquisador: Não sabia então do sindicato:

Funcionário 2: Não, tanto é que eu não concordo com o formato da divisão do PLR, que é realizado aqui através da faixa salarial, sendo que, conforme o salário



que ganha será seu PLR, sendo que na minha opinião deveria ser uma divisão igual, sendo que quem agüenta a produção recebe uma fatia muito menor, saindo nós prejudicados.

Pesquisador: Quanto a questão do PLR, quando foi implantado, vocês tem recebido aumento de salário?

Funcionário 2: Realmente depois da implantação do PLR aqui na cooperativa, os aumentos salariais diminuíram muito, considerando ainda que não é sempre que recebemos a fatia do PLR, principalmente quando não alcançamos da meta.

Pesquisador: Como que vocês fazem o monitoramento das metas?

Funcionário 2: A empresa disponibiliza os valores no mural, porém nem sempre conseguimos entender, não sabemos se é confiável, e ainda so são colocadas as metas da cooperativa inteira, não sendo divulgadas o monitoramento por setor.

Pesquisador: Qual a sua visão em relação ao PLR?

Funcionário 2: Eu acho que não é muito bom, por que quem acaba perdendo sempre é o colaborador, porque PLR não é salário, ainda mais que quando não recebemos, ficamos desanimados porque perdemos o ano e trabalhamos mais.

Pesquisador: E as metas?

Funcionário 2: Todo ano aumenta, nos alcançando-as ou não, isso é um procedimento normal utilizado pela cooperativa. Além do que, deveriam ser mais claras essas metas, dentro do limite de produção de cada funcionário.

Pesquisador: E se o trabalhador não alcança as metas?

Funcionário 2: Isso é ruim, as vezes o colaborador acaba perdendo o emprego.

Pesquisador: E a hora-extra?

Funcionário 2: Praticamente pararam de pagar com a implantação do PLR

Pesquisador: E como são os critérios a serem seguidos para o atingimento do

PLR?

Funcionário 2: São uma série de critérios, sendo, higiene, acidentes de trabalho, produtividade. Outro fator importante é nossa cesta prêmio, que é uma cesta básica paga para os trabalhadores que não faltarem ou chegarem atrasado.

Pesquisador: E o que você pensa em relação a estes benefícios?

Funcionário 2: sei que estes benefícios não são salário, e isso é ruim, não conta para acertos, décimo e férias.

Pesquisador: E como que é discutido esse acordo?

Funcionário 2: Geralmente não é discutido, vindo apenas as metas para que a gente cumpra.

Pesquisador: A PLR é vantajosa para a cooperativa na sua opinião?

Funcionário 2: Sim, pois muitas vezes o trabalhador produz cada vez mais, não precisa pagar o valor nos acertos, nem no décimo nem nas férias e por aí vai.

Pesquisador: E quanto aos critérios adotados?

Funcionário 2: Nem chegamos a discutir, pois vem tudo pronto de cima para baixo.

Pesquisador: Existe a cobrança dos colegas para atingir o PLR?

Funcionário 2: Somente da chefia, os meus colegas de mesmo nível não fazem muita cobrança, ainda mais que andamos meio desanimados, por que nem sempre recebemos, porém contamos com esse dinheiro extra. A maior cobrança na verdade é da supervisão e dos coordenadores, sendo o engajamento dos funcionário muito fraco.

Pesquisador: Vocês sabem a sua real importância como funcionários dentro da empresa e dentro do PLR?

Funcionário 2: Não sabemos muito, ainda mais que não existe um monitoramento, e consequentemente não sabemos se estamos fazendo certo ou não. Muitas vezes a empresa vem apenas com a cartinha do aviso prévio.

Pesquisador: E para quem que você consegue visualizar uma maior vantagem, para você ou para a Cooperativa?

Funcionário 2: Concerteza para a empresa, sendo que para mim como trabalhador, não vejo vantagem alguma. Se fosse por minha vontade seria melhor transformar esse PLR em salário para nós. Só para você ter um exemplo, durante o ano passado passou um boato que seria um dos melhores PLR, porém o valor das metas foram reajustadas durante o ano e a parte distribuída, pelo menos para mim foi apenas uma gorjeta, dividida em duas parcelas.

Pesquisador: E essa relação, pagamento versus produção excedente, o que pensa a respeito?

Funcionário 2: Ai é que está a questão, se for uma pessoa que ganhou quinhentos reais de PLR, concerteza deve ter produzido pelo menos um cinco mil reais de lucro para a empresa.

Pesquisador: E a transparência do acordo de PLR?

Funcionário 2: Parece mais uma caixa preta, ninguém fica sabendo de nada e boa sorte.

Pesquisador: E para melhorar, o que você acha que precisa ser feito?

Funcionário 2: Eu acho que deveria ter mais transparência, uma maior atuação do sindicato, que por enquanto só pagamos e não vemos lucro nenhum, tudo é muito desorganizado.

Pesquisador: Qual a sua opinião final acerca do PLR?

Funcionário 2: Na minha opinião teria que voltar como era antigamente e incorporar o PLR ao salário, para garantirmos nosso direito. E temos que melhorar a atuação do sindicato, porque eu não posso ser representado por alguém que nem sabe meu trabalho diário.

Nome do entrevistado: Funcionário 3

Função: Operador de Painel de Comando

Tempo de Serviço: 14 anos

Pesquisador: Em relação ao PLR, qual seu conhecimento acerca do Programa?

Funcionário 3: Eu sei que é um programa que vem de cima para baixo, que envolve os colaboradores e os chefes, e que é meio obscuro e vem formatado, sendo que a empresa faz um rateio e divide os valores, onde esses valores são diferente de colaborador para colaborador.

Pesquisador: E o sindicato?

Funcionário 3: Eu acho que não nos representa bem, porém ele é totalmente ausente, não sei nem o nome do atual presidente. Nosso sindicato é muito ausente, ele não poderia discutir nosso acordo de PLR, pois não conhecem como funciona nossa realidade do dia-a-dia.

Pesquisador: Vocês tem acesso fácil ao conteúdo do acordo de PLR?

Funcionário 3: Não temos não, no início até teve, porém sabemos que tem modificações e nenhum de nós fica sabendo, mal sabemos das metas individuais, transparência zero.

Pesquisador: E como são definidas as metas individuais?

Funcionário 3: Muitas vezes são definidas de maneira que nós não conseguimos alcançar e não conseguimos ter o PLR.

Pesquisador: E as informações e o andamento do alcance das metas, são divulgados?

Funcionário 3: Na verdade eu não tenho acesso a resultado nenhum, o valor que eu recebo relativo ao PLR, quando tem, é obscuro, vem tudo pronto, nos nem sabemos como que ocorre a divisão do bolo.

Pesquisador: Vocês não discutem essas regras?

Funcionário 3: Não, nos não sabemos nem quando nem quanto vamos receber, nos primeiro PLR os valores foram razoáveis, agora para nós o valor é muito pouco.

Pesquisador: Então como é feito o rateio na sua opinião:

Funcionário 3: Eu sei que o rateio não é feito por partes iguais.

Pesquisador: E as brigas salariais?

Funcionário 3: A empresa sempre usa como desculpa o PLR para não aumentar nosso salário, sendo que assim, quase acabaram as negociações salariais.

Pesquisador: Então, será que não seria mais interessante incorporara os valores relativos ao PLR nos salários?

Funcionário 3: Concerteza, ainda mais que o salário é documentado e estará garantindo nossos direitos no futuro.

Pesquisador: Na sua opinião o PLR é vantajoso para a cooperativa?

Funcionário 3: Concerteza, ainda mais que nos temos consciência de que pagamos nosso PLR, porque estaremos produzindo mais, isso é mais ou menos como se nos fossemos iludidos.

Pesquisador: O que você acha que pode ser melhorado nesse acordo?

Funcionário 3: Eu acho que deveria ser mais claro, deveria ocorrer uma interação maior para com os procedimento e o atingimento das metas.

Pesquisador: Existe cobrança para atingir os resultados entre os colaboradores?

Funcionário 3: Muito pouca, sendo que a maior cobrança é do coordenador e dos supervisores, sendo que essa cobrança fica a cargo deles.

Pesquisador: O PLR cria expectativas?

Funcionário 3: Cria sim, porém não sabemos quanto será o valor a ser repassado, e isso as vezes acaba tornando os resultados meio frustrantes, fica aquela coisa do “radio peão”, nunca sabemos de nada, nunca ocorre um acompanhamento, não sabemos nem se vai ter distribuição ou não. Sabemos que empresa está tendo lucros, basta olharmos os novos investimentos que estão sendo realizados, e nossa própria produção aumenta e nossa fatia do PLR sempre abaixando.

Pesquisador: Isso desmotiva os trabalhadores?

Funcionário 3: Concerteza, porque nos contamos com o dinheiro que nem sempre vem, ou vem abaixo do que esperamos.

Pesquisador: O procedimento de negociação é falho?

Funcionário 3: Concerteza, nosso sindicato é ausente, nunca tivemos uma reunião coletiva, as metas não são discutidas e assim, tudo fica mais complicado.

Pesquisador: Para finalizarmos, o que você acha que deve melhorar para aperfeiçoar o programa?

Funcionário 3: Melhorar na relação sindical nas negociações, maiores transparências nas informações. O PLR é incerto, as vezes nem contamos com o dinheiro porque nunca sabemos se vai ser distribuído ou não. Eu muitas vezes imagino que nos nem temos muita importância. Outro fator que deve ser revisto é a forma de divisão, que é meio injusto.

#### ENTREVISTA 4

Nome do entrevistado: Funcionário 4

Função: Supervisor de operação de Painel de Comando

Tempo de Serviço: 7 anos

Pesquisador: Em relação ao PLR, qual é o seu nível de acesso ao texto do programa?

Funcionário 4: No início foi mais divulgado, agora não é tanto assim, eu sei que o texto está disponível na nossa Intranet, porém nem todos tem acesso ao computador.

Pesquisador: E a atuação do sindicato perante o programa?

Funcionário 4: Nosso sindicato é parado, particularmente não conheço quem são nossos representantes, nunca veio ninguém até aqui, nunca ninguém veio nem conversar, só sabemos que vem descontado todo o mês o valor da contribuição.

Pesquisador: E como fica a discussão do acordo?

Funcionário 4: Não tenho nem idéia, pois não sei como vão discutir, se sua participação é zero, acho que é até por isso que vem o acordo formatado de cima para baixo. Inclusive cabe comentar que todas as informações são transmitidas pela cooperativa, não temos nenhuma informação que seja proveniente do sindicato.

Pesquisador: Depois do PLR, as discussões salariais diminuíram?

Funcionário 4: Temos as avaliações que segundo a cooperativa poderia aumentar nosso salário, porém com o PLR diminuíram bastante essas negociações.

Pesquisador: Então, considerando isso, você acha melhor brigar pelo PLR ou pelo salário?

Funcionário 4: Antes do PLR, existia um aumento maior pelas avaliações, que eram semestrais, sendo que com o PLR, os valores que ganhamos não são repassados na folha, não compondo o décimo terceiro, férias, e FGTS.

Pesquisador: Aumentou o volume de trabalho com o PLR?

Funcionário 4: Aumentou sim, as vezes temos que trabalhar até no domingo para alcançar as metas estabelecidas.

Pesquisador: Você concorda com a negociação do PLR como ocorre?

Funcionário 4: Na verdade, em virtude do sindicato não ser atuante, concerteza somos prejudicados, nunca participamos de uma reunião coletiva.

Pesquisador: E as regras do acordo são discutidas?

Funcionário 4: Não, pelo menos comigo.

Pesquisador: E como ocorre a divulgação dos resultados?

Funcionário 4: São pouco divulgados, não temos muito acesso a informação, sendo que isso não motiva. Se estamos fazendo parte da empresa, precisamos saber como que anda o desenvolvimento do mesmo, o que não tem ocorrido aqui na cooperativa.

Pesquisador: O que o PLR influencia para você?

Funcionário 4: Influencia quanto aos programas de qualidade, acidentes de trabalho, diminuição de custos, entre outros.

Pesquisador: Voltando as informações, elas são confiáveis?

Funcionário 4: Eu acho que é confiável, porém não sabemos como que procede o cálculo, sendo meio frustrante quando ganhamos menos do que esperamos. Assim, não temos um comparativo também, porque não temos acesso aos resultados. Uma situação estranha é que percebemos que nosso setor atinge os resultados, porém individualmente ninguém ganha PLR, isso é no mínimo difícil de entender.

Pesquisador: E quando vocês não ganham PLR, o que acontece na sua opinião:

Funcionário 4: A Cooperativa fica com um lucro maior de graça. No ano anterior, tudo indicava que seria alcançado o PLR, porém no meio do ano foram revistas as metas, ou seja, todas elas aumentaram, fazendo com que no final do ano não ganhamos o PLR na sua totalidade, fazendo com que ficássemos profundamente desmotivados.

Pesquisador: E essa revisão foi mencionada no texto do acordo?

Funcionário 4: Não temos essa informação, mais não concordo com essa revisão.

Pesquisador: E quanto a divisão do PLR, você concorda?

Funcionário 4: Não, eu acho que a divisão deveria ser equivalente entre todos,



não como acontece aqui que a divisão é feita por salário base ou função, porque quem realmente trabalha fica com uma fatia muito pequena.

Pesquisador: Por fim, o que precisa melhorar no PLR?

Funcionário 4: Na minha opinião uma melhor clareza nas informações, melhorar os critérios para divisão, e transformar o PLR em salário para garantir nossos direitos. Também seria interessante melhorar a clareza no cálculo, porque ninguém sabe direito como que ocorre isso.

## ENTREVISTA 5

Nome do entrevistado: Funcionário 5

Função: Supervisor de Mistura Pré-mix

Tempo de Serviço: 16 anos

Pesquisador: Como foi o processo de negociação do PLR?

Funcionário 5: O pacote veio totalmente pronto, sem muitas discussões, aqui não temos muito acordo, veio tudo de cima já formalizado, sem muita opções tanto para mim quanto para os demais colaboradores.

Pesquisador: E as metas contidas no acordo, foram discutidas?

Funcionário 5: As metas até foram discutidas, porém nos aqui não temos muita ação, as metas são definidas nos escalões maiores e isso não muda muito.

Pesquisador: E a participação do Sindicato nas rodadas de negociações?

Funcionário 5: Na verdade eu nem sei que sindicato que nos temos, concerteza eu acredito que noventa por cento dos colaboradores não sabe que sindicato que os representa, só sabemos que no mês de março vem descontado. A algum tempo atrás veio um jornal de um sindicato, porém ninguém sabia direito o que tava acontecendo e o que significava aquele jornal.

Pesquisador: Então você acha que o sindicato não discute o PLR com a cooperativa?

Funcionário 5: Pode até discutir, porém ninguém nos chama para discussão, inclusive eu tenho certeza que aqui dentro da cooperativa não existe nenhum representante desse sindicato. Inclusive, voltando a falar do jornal que nos foi entregue, me recordo vagamente que o mesmo fazia menção de que fazia dois anos que a cooperativa não pagava o PLR para os colaboradores.

Pesquisador: Então a ação desse sindicato é nula no processo?

Funcionário 5: Eu como supervisor recebo tudo de cima para baixo, imagine os pobres dos funcionários de staff menos elevado. Assim, o sindicato não atua de maneira eficiente, eu nem sei se ele atua nos representando perante a Empresa “A”. A ação do sindicato é totalmente nula. Outro fator importante de comentar é que o sindicato nem sabe o que é o nosso trabalho, logo, ele não tem condições de discutir nossas metas, e isso faz com que a Empresa “A” fique numa situação muito confortável, porque muitas das vezes define metas muito difíceis de ser alcançadas.

Pesquisador: Então as metas são difíceis de serem atingidas?

Funcionário 5: Concereteza, isso muda de ano a ano e as metas acabam sempre aumentando, ainda mais quando a gente consegue atingir as mesmas.

Pesquisador: Você vê vantagens da implantação do PLR para a cooperativa?

Funcionário 5: Vejo alguns sim, como o aumento do desempenho do trabalhador, que irá trabalhar mais para alcançar o PLR, o funcionário vai custar muito menos para a empresa. É como eu penso, o PLR não vem sem motivo, ele só é implantado porque gera lucro para a empresa. Hoje não existem empresas que sejam caridosas, elas visam lucro e o PLR só existe porque gera um lucro bem maior. Se ela lhe paga quinhentos reais de PLR concerteza ela ganhou pelo menos Mil e quinhentos reais com o seu trabalho.

Pesquisador: Então nesse contexto, o que você acha que é melhor, o PLR ou a briga salarial?

Funcionário 5: Concereteza é a briga salarial, porque ali está embutido todos os nossos direitos. O PLR é como se fosse um décimo quarto salário, que não vai nos acrescentar em nada, porque não conta para férias, para nosso acerto funcional,

para décimo terceiro salário, é apenas como se fosse um gratificação, para você produzir o dobro para empresa na mesma jornada. Qual empresa que não quer essa situação, não é.

Pesquisador: E como que é o acompanhamento das metas previstos no PLR?

Funcionário 5: Em relação as metas da fábrica de rações nos supervisores conseguimos ter acesso, veja só, sabemos que vamos ter PLR referente ao ano passado, porém não sabemos qual o valor nem nada.

Pesquisador: Então você não sabe como é feito esse cálculo?

Funcionário 5: Está tudo disponível na nossa intranet, porém veja o exemplo aqui da fábrica, nos temos oitenta funcionários aqui no nosso setor, porém nem vinte por cento tem acesso a intranet, logo, quase ninguém fica sabendo, porque ninguém nunca veio e nos disse como que funciona.

Pesquisador: Você acha que as informações são restritas?

Funcionário 5: Ela são restritas porque, tudo está na intranet, porém não são todos que tem acesso.

Pesquisador: E o critério de divisão, você acha justo?

Funcionário 5: É, para nos afirmarmos que é justo é complicado, porque ninguém sabe como que funciona direito esse cálculo, assim não temos condições de saber se é vantajoso ou não. Em resumo, a divisão injusta não é, porém poderia ser bem diferente. Se nos tivéssemos sindicato presente, certeza eu daria sugestões para a mudança do formato da divisão.

Pesquisador: E existe cobrança entre os colaboradores para alcançar o PLR?

Funcionário 5: Existe, mais é aquela cobrança sem atitude, nos até tentamos incentivar os colaboradores, porém a incerteza de não saber o que vai acontecer no final, faz com que não se motivem, porque se eles contam com um valor, e vem um valor menor isso é muito frustrante. Outro fator importante é que existem metas individuais e as metas da fabrica, e é aí que o funcionário não entende direito como que funciona, porque le visualiza as metas que são alcançadas da fabrica, porém as metas individuais não são atingidas, fazendo com que o valor do PLR seja bem

menor. Sem contar que existem muitas metas que são inatingíveis.

Pesquisador: E em relação essas metas individuais, são muito difíceis de ser alcançadas?

Funcionário 5: Veja o meu caso, como supervisor, eu tenho que desenvolver um projeto para atingir minha meta, daí eu vou para o meu coordenador e converso com ele que preciso desenvolver um projeto, e a desculpa é sempre a mesma, estamos sem orçamento, fica para o anos que vem, tornando assim minha meta inatingível, e isso é muito frustrante.

Pesquisador: E por fim, você consegue ver alguma vantagem para o colaborador com o PLR?

Funcionário 5: Na minha opinião não tem muitas, eu particularmente prefiro que fosse tudo incorporado ao salário, mesmo que seja aos poucos, mais pelo menos garantindo nossos direitos. E também que o sindicato melhorasse, porque do jeito que está, aparenta que o sindicato recebe vantagens para ser ausente.